Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 43517-43527

Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Keterbatasan Fasilitas Kerja dan Upaya Pengembangan SDM pada MRP Papua Barat Daya

Lili Sarce Joi Sapari[1], Rendi Y Pattiasina[2], Marice Serew Baru[3]

[1,2,3]Universitas Kristen Papua

Corresponding Author: maricebaru6@gmail.com

Published: Agustus , 2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of limited facilities and human resource development on employee performance at the Southwest Papua MRP Office. The research method was quantitative. The results of a partial t-test showed that limited facilities did not significantly affect employee performance, with a significance value of 0.835. This finding indicates that limited work facilities are not yet a major factor influencing employee performance. Employees are still capable of carrying out their duties and responsibilities through individual abilities, work experience, and commitment to their work. Conversely, the variable of human resource development proved to have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. These results indicate that the better an organization is at developing employees, the higher the level of performance achieved. Human resource development is a strategic aspect because employees with good competencies and skills are more likely to achieve work targets effectively and efficiently

Keywords: *Limited facilities, human resource development, employee performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun privat. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga menjadi indikator kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja pegawai seringkali menghadapi berbagai kendala, terutama yang berkaitan dengan keterbatasan fasilitas kerja dan belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia (SDM)(Novitasari & Asbari, 2020).

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam menunjang aktivitas pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kerja, peralatan kantor, serta infrastruktur pendukung lainnya, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja berpotensi menghambat proses kerja, menurunkan kenyamanan, dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam beberapa kondisi pengaruhnya tidak selalu signifikan tergantung konteks organisasi(Sedarmayanti, 2016)

Di sisi lain, pengembangan SDM juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya pengembangan seperti pelatihan, pendidikan, dan peningkatan kompetensi terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan bahwa program pengembangan SDM belum

merata dan belum sepenuhnya menjangkau seluruh pegawai, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja(Sedarmayanti, 2016).

Kondisi usaha dan organisasi pada saat ini masih menghadapi berbagai keterbatasan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan operasional maupun pengembangan usaha secara berkelanjutan. Salah satu permasalahan utama terlihat pada belum tersedianya bangunan tetap sebagai pusat kegiatan usaha maupun administrasi. Aktivitas kerja masih dilakukan secara sederhana dengan memanfaatkan tempat yang bersifat sementara sehingga berdampak pada kurang optimalnya pelayanan, keterbatasan ruang kerja, serta rendahnya kenyamanan dalam menjalankan aktivitas usaha. Kondisi tersebut secara tidak langsung turut memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.

Selain keterbatasan bangunan, sarana dan prasarana penunjang juga masih sangat minim. Fasilitas meja dan kursi yang tersedia belum memadai untuk mendukung aktivitas kerja maupun pelayanan kepada masyarakat atau konsumen. Dalam beberapa kondisi, keterbatasan fasilitas tersebut menyebabkan proses kerja berlangsung kurang efektif karena penataan administrasi dan kegiatan operasional tidak dapat dilakukan secara maksimal. Ketersediaan fasilitas pendukung lainnya seperti laptop, perangkat administrasi, dan media teknologi informasi juga masih sangat terbatas. Padahal, pada era digital saat ini pemanfaatan teknologi menjadi kebutuhan penting dalam mendukung pengelolaan data, pencatatan administrasi, penyusunan laporan, serta pengembangan usaha secara modern dan kompetitif.

Keterbatasan fasilitas tersebut menunjukkan bahwa kapasitas organisasi maupun usaha masih berada pada tahap perkembangan yang membutuhkan perhatian serius, khususnya dalam aspek penyediaan sarana kerja yang layak. Minimnya fasilitas kerja sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat proses administrasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Jika kondisi ini terus berlangsung tanpa adanya perbaikan, maka potensi pengembangan usaha dan peningkatan kinerja sumber daya manusia akan sulit tercapai secara optimal.

Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga belum berjalan secara optimal. Kondisi ini terlihat dari masih terbatasnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam mengelola pekerjaan secara profesional, baik dalam aspek administrasi, pelayanan, penggunaan teknologi, maupun pengembangan usaha. Sebagian besar tenaga kerja masih menjalankan pekerjaan berdasarkan pengalaman sederhana tanpa didukung pelatihan maupun pendampingan yang memadai. Akibatnya, kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, dan tuntutan profesionalisme kerja masih relatif rendah.

Belum optimalnya pengembangan SDM juga dipengaruhi oleh minimnya kegiatan pelatihan, pembinaan, serta peningkatan kapasitas kerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Padahal, pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, kreativitas, dan kemampuan bersaing. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik akan mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara efektif serta menciptakan inovasi dalam pengembangan usaha. Sebaliknya, apabila kualitas SDM masih rendah dan tidak didukung dengan fasilitas yang memadai, maka perkembangan organisasi maupun usaha akan mengalami hambatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa keterbatasan fasilitas kerja dan belum optimalnya pengembangan SDM menjadi permasalahan penting yang perlu mendapatkan perhatian. Kedua faktor tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dalam menentukan tingkat efektivitas kerja, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan pengembangan usaha atau organisasi di masa mendatang. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan agar mampu menciptakan kinerja yang lebih baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun usaha secara optimal.

Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang mengkaji bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas kerja serta sejauh mana upaya pengembangan SDM mampu menjadi solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi dengan kondisi sarana dan prasarana yang belum optimal.

METODE

Desain Penelitian

Berdasarkan judul dan tujuan dari penelitian **"Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Keterbatasan Fasilitas Kerja Dan Upaya Pengembangan Sdm Pada MRP Papua Barat Daya"** maka penelitian akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat positivisme yang dalam analisisnya akan menggunakan data yang bersifat angka (numerik) yang selanjutnya akan dianalisis secara statistika dalam rangka menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian sehingga mampu mendapatkan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini

A. **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sejumlah sampel yang ada dalam satu wilayah tertentu dengan jumlah tertentu dan memiliki karakteristik yang sama(Nurlan, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan populasi jumlah pegawai pada MRP Papua Barat Daya di Kota Sorong, berjumlah 85 pegawai.

Sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel penelitian merupakan sampel dalam penelitian ini.

.

B. **Jenis dan Sumber Data**

Data terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dengan terjun ke lapangan sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung yaitu melalui jurnal,website, dan lain-lain(Mulyadi, 2019) (Mulyadi,2019). Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan riset kepustakaan dan penelitian lapangan, riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sumber atau objek penelitian (Mulyadi, 2019).

C. **Identifikasi dan Pengukuran Variabel**

Identifikasi dan pengukuran variabel dalam hal ini untuk dapat memudahkan pembaca dalam mengetahui variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian ini serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Terkait dengan pengukuran variabel akan dijelaskan dengan beberapa bentuk skala perhitungan yang memudahkan analisis dan pengolahan data nantinya.

Identifikasi Variabel, Varibel merupakan suatu atribut yang digunakan dalam sebuah Penelitian yang terkait dengan permasalahan yang akan diangkat sehingga nantinya akan didapatkan keluaran yang sesuai dengan permasalahan tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu

Variabel Independent, Variabel *Independent* yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variable independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative(*Ferdinand, Augusty. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Desrtasi Ilmu Manajemen. 1 Semarang: Universtas Dipoegoro, 2014. Text.*, n.d.) (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini variabel *independent* yang digunakan adalah keterbatasan fasilitas kerja (X_1) .Terdapat beberapa indikator dalam variabel ini, yaitu : Ketersediaan fasilitas kerja;. Kelengkapan fasilitas kerja;. Kondisi fasilitas kerja; Kemudahan penggunaan fasilitas; Kesesuaian; Pemeliharaan fasilitas kerja; Ketersediaan teknologi pendukung kerja (Fitria Salim). Dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) Terdapat beberapa indikator dalam variabel ini, yaitu : 1) Motivasi; 2) Kepribadian. . 3) Keterampilan (Sabrina)

Variabel dependent; Variabel *dependent* yang dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable independent(Sugiyono, 2010) (Sugiono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel *dependent*, yaitu Kualitas pelayanan. Dalam variabel ini terdapat beberapa indikator: Kuantitas pekerjaan; kualitas kerja; ketepan waktu; kehadiran (Wilson Bangun)

Pengukuran Variabel

Terkait dengan pengukuran variabel tentunya dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan kuesioner. Untuk pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk dapat mengetahui pendapatan dan sikap dari responden

terhadap pertanyaan pada kuesioner tersebut. Maka dalam penelitian ini dalam pengukuran variabel menggunakan skala 1 – 5 yang dijabarkan, sebagai berikut :

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

D. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk dapat mengambil data yang dibutuhkan pada penelitian tersebut yang telah disesuaikan dengan desain dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut (Nurlan, 2019). Sehingga berdasarkan dengan jenis penelitian kuantitatif maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa jenis teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Kuesioner; Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan pemberian pertanyaan baik dengan kertas ataupun secara online kepada responden terkait dengan variabel penelitian yang digunakan(Gendro, 2022). Maka dalam penelitian ini akan menyebarkan kuesioner terkait dengan variabel keterbatasan fasilitas kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor MRP PBD yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 85 responden.
2. Observasi; Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatanpencatatan terhadap keadaan atau prilaku objek sasaran.
3. Studi Kepustakaan; Dilakukan dengan cara mengumpulkan teori yang relevan, artikel-artikel dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

E. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian adalah *regresi linier berganda.* Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuisioner dengan menggunakan SPSS versi 26.

1. **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Uji Validitas , Uji Validitas di gunakan untuk menguji sejauh mana akurasi atau kebenaran suatu instrumen sebagai instrumen pengukuran variabel pencarian(Dewi, 2018). Formula yang digunakan yaitu:

$$rxy = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n[\sum X^2(\sum X^2)][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor item
Y = Skor Total
XY= Skor Pertanyaan
N = Jumlah responden untuk diuji coba
r = Korelasi product moment

Uji Reliabilitas, Tes reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan koherensi instrumen pengukuran untuk mengukur gejala yang sama dari peluang lain. Jika setelah menggunakan SPSS didapatkan output bahwa nilai cronbach's alpha (α) > 60 % (0,60) maka variabel yang digunakan sebagai instrument penelitian dianggap konsisten atau reliabel sedangkan jika nilai cronbach's alpha (α) < 60 % (0,60) maka variabel yang digunakan sebagai instrument penelitian dianggap tidak konsisten atau tidak reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas; Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.(Ghozali, 2016)

b. Uji Heteroskedastisitas; Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda; Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda karena terdapat lebih dari satu variabel. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keterbatasan fasilitas kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor MRP PBD(Nurlan, 2019)
Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan rumus Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1.\ X1 + \beta 2.\ X2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
b1, b2	= Koefisien regresi
X1	= Keterbatasan Fasilitas Kerja
X2	= Pengembangan SDM

2. Uji T (Parsial) ; Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan (*confidence level)* = 95% atau α = 0,05. Apabila t hitung < t tabel, maka koefisien korelasi yang diuji dapat dikategorikan signifikan, dan sebaliknya t hitung > t tabel dapat dikategorikan tidak signifikan (Sari, 2008). Pengujian regresi linear berganda dan uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 untuk windows(Ghozali, 2016)

3. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

4. Uji Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengukur faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai r^2 yang besar menunjukkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2016)

Hasil

1. Analisis Deskriptif (Tabulasi Frekuensi Responden)

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 85 responden, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	43	50,6
Perempuan	42	49,4
Total	85	100

Sumber : data diolah, 2026

TABEL I. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Berdasarkan tabel 1 hasil distribusi responden menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang (50,6%), sedangkan responden perempuan sebanyak 42 orang (49,4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa penelitian memiliki penyebaran responden yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan persepsi responden secara lebih objektif.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	28	32,9
Sarjana	57	67,1
Total	85	100

Sumber : data diolah, 2026

TABEL II. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 57 orang (67,1%), sedangkan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 28 orang (32,9%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik sehingga mampu memberikan penilaian terhadap variabel penelitian secara lebih rasional. Kemudian selanjutnya karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20–29 tahun	44	51,8
30–39 tahun	23	27,1
40–49 tahun	18	21,2
Total	85	100

Sumber : data diolah, 2026

TABEL III KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Dari sisi umur, responden didominasi kelompok usia 20–29 tahun sebanyak 44 orang (51,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang memungkinkan mereka memberikan penilaian berdasarkan pengalaman kerja dan kondisi organisasi yang dirasakan.

2. **Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai korelasi Pearson antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel**.** Kriteria pengujian yaitu dinyatakan valid jika r hitung > r tabel dan sebaliknya. Untuk R tabel = df (N – 2) , maka 85 – 2 = 83, maka r tabel sebesar 0,213

Variabel Keterbatasan Fasilitas (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ketentuan
Anda merasa puas dengan kondisi Keterbasan Fasilitas	0,861	0,213	Valid
Anda merasa puas dengan kelengkapan fasilitas kerja	0,848	0,213	Valid
Anda merasa puas kemudahan penggunaan fasilitas	0,797	0,213	Valid
Anda merasa puas dengan Ketersediaan teknologi pendukung kerja (wifi dll)	0,835	0,213	Valid
Anda merasa puas dengan Pemeliharaan fasilitas kerja	0,689	0,213	Valid
Anda merasa puas dengan kondisi fasilitas kerja	0,797	0,213	Valid

Sumber : data diolah, 2026

TABEL IV UJI VALIDITAS VARIABEL KETERBATASAN FASILITAS

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel keterbatasan fasilitas memiliki nilai korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi item berada pada rentang 0,451 sampai 0,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Variabel Pengembangan SDM (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh indikator variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai korelasi yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada variabel pengembangan SDM memenuhi kriteria validitas karena memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel. Kriteria pengujian yaitu dinyatakan valid jika r hitung > r tabel dan sebaliknya. Untuk R tabel = df (N – 2) , maka 85 – 2 = 83, maka r tabel sebesar 0,213

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ketentuan
Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya	0,848	0,213	Valid
Saya tetap berusaha bekerja dengan baik meskipun menghadapi berbagai kendala.	0,818	0,213	Valid
Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan atau rekan kerja	0,871	0,213	Valid
Saya dapat bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.	0,878	0,213	Valid
Saya memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah yang muncul saat bekerja.	0,745	0,213	Valid

Sumber : data diolah, 2026

TABEL V UJI VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN SDM

Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel keterbatasan fasilitas mampu menjelaskan konstruk variabel secara baik sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Kriteria pengujian yaitu dinyatakan valid jika r hitung > r tabel dan sebaliknya. Untuk R tabel = df (N – 2) , maka 85 – 2 = 83, maka r tabel sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara tepat.

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ketentuan
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	0,848	0,213	Valid
Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu periode kerja.	0,854	0,213	Valid
Hasil pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat ketelitian yang baik	0,890	0,213	Valid
Hasil pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat ketelitian yang baik	0,872	0,213	Valid
Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.	0,769	0,213	Valid

Sumber : data diolah, 2026

TABEL V UJI VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN SDM

3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keterbatasan Fasilitas (X1)	0,799	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,813	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,816	Reliabel

Sumber: data diolah, 2026

TABEL V UJI RELIABILITAS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Artinya, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. **Uji Asumsi Klasik**

a) Uji Normalitas; Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap residual regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,100 > 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38073585
Most Extreme Differences	Absolute	.417
	Positive	.417
	Negative	-.380
Test Statistic		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Heteroskedastisitas *(Glejser)*

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser* yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan:

Variabel	Sig
Keterbatasan Fasilitas	0,509
Pengembangan SDM	0,570

Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi memiliki penyebaran residual yang stabil.

c. Uji Multikolinearitas[Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian:

Variabel	Tolerance	VIF
Keterbatasan Fasilitas	0,960	1,042
Pengembangan SDM	0,960	1,042

Nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian masing-masing variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil regresi menghasilkan persamaan: Y = 0,150 + 0,006X1 + 0,993X2

Interpretasi persamaan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,150 menunjukkan bahwa apabila variabel keterbatasan fasilitas (X1) dan pengembangan SDM (X2) dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai (Y) berada pada angka 0,150.
2. Koefisien regresi keterbatasan fasilitas (X1) sebesar 0,006 menunjukkan bahwa peningkatan keterbatasan fasilitas (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,006 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi pengembangan SDM (X2) sebesar 0,993 menunjukkan bahwa pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) .

Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan SDM menjadi variabel yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai**.**

4. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Variabel	t hitung	Sig
Keterbatasan Fasilitas	0,208	0,835
Pengembangan SDM	32,459	0,000

Pengaruh Keterbatasan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi sebesar 0,835 > 0,05 menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, perubahan kondisi fasilitas kerja belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar 0,208 dengan signifikansi 0,835. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka keterbatasan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fasilitas yang terbatas belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kemungkinan pegawai masih mampu menyesuaikan diri dengan kondisi fasilitas yang tersedia melalui pengalaman kerja, kemampuan individu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik program pengembangan SDM yang diberikan organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Variabel pengembangan SDM memperoleh nilai t sebesar 32,459 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya, semakin baik organisasi memberikan kesempatan pengembangan kemampuan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Pengembangan SDM menjadi faktor penting karena pegawai yang memiliki kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

7. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai: F hitung = 550,106 dan Signifikansi = 0,000

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2148.636	2	1074.318	550.106	.000[b]
	Residual	160.140	82	1.953		
	Total	2308.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, keterbatasan fasilitas

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterbatasan fasilitas dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model penelitian secara keseluruhan dinyatakan layak digunakan.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai: R = 0,965; R Square = 0,931 Adjusted R Square = 0,929

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965[a]	.931	.929	1.397

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, keterbatasan fasilitas
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa variabel keterbatasan fasilitas dan pengembangan SDM mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 93,1%.

Sedangkan sisanya sebesar 6,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,835. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kerja yang terbatas belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai masih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya melalui kemampuan individu, pengalaman kerja, serta komitmen terhadap pekerjaan.

Sebaliknya, variabel pengembangan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik organisasi dalam melakukan pengembangan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pengembangan SDM menjadi aspek strategis karena pegawai yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik akan lebih mudah mencapai target pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersamaan memiliki peranan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,929. Hal ini berarti bahwa variabel keterbatasan fasilitas dan pengembangan SDM mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 92,9%, sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh aspek pengembangan sumber daya manusia dibandingkan faktor fasilitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan pengembangan kompetensi pegawai sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

REFERENCES

Anggreani, T. F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SWOT: Strategi Pengembangan SDM, Strategi Bisnis, Dan Strategi MSDM (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(5).

Bangun, & Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Erlangga*.

Bowo, A. B. P., & Junaedi Hendro. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(1). https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895

Destriani, I. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BLUD*

Puskesmas rawat inap langgam Kabupaten Pelalawan skripsi.
Dewi, D. A. (2018). *Modul Uji Validitas dan Reliabilitas* (pp. 1–14).
Ferdinand, Augusty. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen. 1 Semarang: Universtas Dipoegoro, 2014. Text. (n.d.).
Gendro, et al. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23*.
Halim, F., Zukhruf Kurniullah, A., Butarbutar Efendi, M., Sudarso, A., Purba, B., Lie, D., Hengki Mangiring Parulian Simarmata, S., Adi Permadi, L., & Novela, V. (2021). Manajemen Pemasaran Jasa. In *Manajemen Pemasaran Jasa*.
Hasibuan. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, *7*(1). https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277
Mulyadi, M. (2019). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, *15*(1), 128–138.
Nitisemito, A. S. (2020). Manajemen Perssonalia. In *Balai Aksara*.
Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, *4*(1). https://doi.org/10.31002/rn.v4i1.2712
Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
Principles of Marketing. (2015). In *Principles of Marketing*. https://doi.org/10.24926/8668.1901
Priyatmono, U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Si PT Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*.
Risky, A. A. (2023). Indikator Indikator Dan Pengertian Kinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Semarang*.
Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. *Refika Aditama*.
Sedarmayanti. (2018). Sedarmayanti 2017. *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, *12*(2004).
Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*, 26–33.
Waizul Qarni, H. F. (2022). Analisis Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lubuk Pakam. *Invention: Journal Research and Education Studies*. https://doi.org/10.51178/invention.v3i1.482
Wilson, B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.