

## **Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta**

**Astrin Ervil Revilda Khotimah<sup>1</sup>**

**Endah Wening Budiningrum<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

<sup>1)</sup>astrinerk@gmail.com

<sup>2)</sup>endahwening@amayogyakarta.ac.id

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of office facilities on employee performance in the HR and Secretariat section of PT Madu Baru Yogyakarta. The type of research used in this research is descriptive quantitative analysis. The data used in this study are primary and secondary data. The sample in this study were 31 respondents. This research was conducted at the PT Madu Baru Yogyakarta Office, HR and Secretariat. This study uses simple regression analysis, t-test and using data sourced from respondents and observations. Test results test results based on the significant value test with the provisions that if the sig value is <0.05 obtained a sig value of 0.000 which means <0.05. In the summary model, the result of R square results show the results of 0.658 or 65.8%, which means that variable Office Facilities variable affects variable Y by 65.8%. The t test obtained the results of t count of 7.473 > t table 2.04523 means that variables Office Facilities and Employee Performance are significant. Thus it can be concluded that the results of the simple regression test and the t test from the research show that the facilities of the school are significant and t test from the study found that office facilities affect employee performance in the HR and Secretariat section of PT.*

***Keywords: Office Facilities; Employee Performance***

### **PENDAHULUAN**

Di zaman globalisasi yang penuh persaingan, perusahaan harus bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat persaingan yang semakin meningkat menekankan perlunya perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Banyak perusahaan mengalami kegagalan karena berbagai masalah, termasuk kesulitan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kinerja kurang memuaskan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang sangat menentukan kesuksesan sebuah perusahaan.

Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk memastikan kelangsungan operasional. Tanggung jawab ini terletak

pada manajemen atau kepemimpinan organisasi, yang bertugas merencanakan strategi efektif, mengkoordinasikan berbagai komponen organisasi, serta memastikan kualitas sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang unggul memiliki dampak besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaannya, terdapat hubungan timbal balik antara sumber daya manusia dan organisasi. Kesuksesan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi memberikan kemajuan bagi perusahaan, sementara bagi pegawai, kesuksesan tersebut merupakan pencapaian potensi diri dan meningkatkan kualitas hidupnya di masa mendatang.

PT Madu Baru Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri gula dan alkohol. Untuk mengelola usahanya PT Madu Baru Yogyakarta menggunakan kantor sebagai pusat pengelolaan. Kantor ini menjadi pusat kegiatan administrasi, manajemen, dan berbagai aktivitas lain yang menunjang kelancaran operasional perusahaan. Di kantor tersebut, berbagai departemen seperti SDM dan Sekretariat, Keuangan dan Pemasaran menjalankan fungsinya masing-masing untuk memastikan kelancaran bisnis PT Madu Baru Yogyakarta.

Dengan kantor tersebut diharapkan kinerja pengelolaan usaha dari PT Madu Baru dapat terus meningkat. Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang berkualitas tinggi, kuantitas yang besar, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang berkinerja baik adalah mereka yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai juga perlu memiliki keterampilan dalam menggunakan dan memanfaatkan fasilitas yang tersedia. Menurut [Kotler Philip, 2019](#)) fasilitas adalah sumber daya fisik yang tersedia sebelum layanan dapat diberikan kepada konsumen. Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang baik dan memadai untuk mendukung kenyamanan konsumen dan pegawai. Menurut [Hartadi & Nugroho, 2022](#)) pengelolaan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga sarana dan prasarana penyangga bagi kemajuan usaha suatu perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Permasalahan yang ada di kantor bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta pada saat ini masih terlihat akan kurangnya mengenai fasilitas kantor yang kurang mendukung kinerja pegawai diantaranya, adalah unit komputer yang spesifikasinya sudah tidak memadai, printer di kantor juga sering mengalami kendala seperti lambat saat mencetak dan hasil cetak yang kurang jelas. Selain itu, kurangnya ketersediaan alat tulis kantor, seperti pulpen, kertas, dan map, menjadi kendala yang dihadapi oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini dapat menyebabkan penundaan pekerjaan dan terlambatnya penyelesaian tugas. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor PT Madubaru Yogyakarta, perlu diperhatikan peralatan kantor, sarana dan prasarana kantor agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal, selain itu diperlukan adanya fasilitas kantor yang memadai sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di bagian SDM dan Sekretariat PT Madu

Baru Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Fasilitas Kantor**

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang bersifat fisik atau non-fisik yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas pegawainya. Menurut (Kotler Philip, 2019) fasilitas adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Handayani, E., (2023) fasilitas dapat diartikan sebagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu organisasi atau institusi untuk menunjang kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsinya serta untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi penggunaannya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah sarana dan alat penting yang dirancang untuk mempermudah dan mendukung kelancaran aktivitas kerja para pegawai.

Menurut (Kotler Philip, 2019) terdapat beberapa indikator fasilitas kantor, yaitu:

#### **1. Kondisi Fasilitas**

Kondisi fasilitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas fasilitas kantor. Indikator ini mengacu pada kriteria yang digunakan untuk menilai kondisi fisik dan fungsionalitas fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya. Kondisi fasilitas yang baik mencakup kondisi fasilitas kantor umumnya terawat dengan baik dan bebas dari kerusakan.

#### **2. Kelengkapan Fasilitas**

Kelengkapan fasilitas mengacu pada ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran dan efektivitas suatu kegiatan. Kelengkapan fasilitas yang baik mencakup beberapa aspek, yaitu tersedianya semua fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, jumlah fasilitas yang cukup untuk semua karyawan, fasilitas yang aman dan nyaman digunakan. Kelengkapan fasilitas merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menyediakan fasilitas kantor yang memadai dan berkualitas.

#### **3. Desain Fasilitas**

Kotler menekankan pentingnya desain fasilitas kantor yang menarik dan nyaman. Desain fasilitas kantor merupakan bagian penting dari fasilitas kantor yang mengacu pada tata letak, dekorasi, dan estetika ruang kerja yang dirancang untuk mendukung kenyamanan karyawan. Desain kantor yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan citra perusahaan yang positif.

#### **4. Kebersihan dan Pemeliharaan**

Kebersihan dan pemeliharaan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas fasilitas kantor. Indikator ini mengacu pada kondisi fisik kantor yang terjaga dengan baik dari kerusakan dan bahaya. Kebersihan dan pemeliharaan mencakup beberapa aspek, yaitu kebersihan ruang kerja dan area umum, pemeliharaan fasilitas dan pengelolaan sampah. Pentingnya kebersihan dan pemeliharaan fasilitas kantor untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Kebersihan dan pemeliharaan yang baik tidak hanya

meningkatkan citra perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan.

#### 5. Keamanan dan Kenyamanan

Pentingnya keamanan dan kenyamanan dalam fasilitas kantor untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Keamanan mencakup aspek-aspek seperti pencegahan kecelakaan, perlindungan terhadap bahaya, dan penerapan standar keselamatan kerja. Kenyamanan mengacu pada penciptaan lingkungan kerja yang ergonomis, bebas stres, dan kondusif untuk fokus dan konsentrasi.

#### 6. Teknologi

Teknologi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas fasilitas kantor. Indikator teknologi ini mengacu pada kriteria yang digunakan untuk menilai kualitas dan kesesuaian fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk menyediakan fasilitas kantor yang terbaik bagi karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan, menurut [Mangkunegara, \(2017\)](#), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut ([Rivai, A.A., & Basri, 2018](#)) kinerja adalah hasil karya yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#) indikator untuk mengukur kinerja karyawan berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja merupakan aspek penting dalam keberhasilan perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini merupakan salah satu aspek penting dalam menilai kinerja karyawan dan mengukur produktivitas perusahaan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja pada ketepatan waktu dapat dilihat seberapa sering pegawai menyelesaikan tugasnya tepat waktu, hadir tepat waktu, dan mengikuti rapat atau pertemuan tepat waktu.

#### 4. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah perilaku atau cara seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mencerminkan nilai-nilai dan norma yang berlaku di organisasi. Sikap kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan.

Menurut [Dunggio et al., \(2022\)](#) yang meneliti pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado, menjelaskan bahwa fasilitas kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang tentang pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Petarukan (Ningrum, 2020). Penelitian juga dilakukan pada perusahaan di Jambi yaitu CV Asla. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Asla Jambi (Balqis Aulia, 2022). Berdasarkan hal tersebut hipotesis dari penelitian ini adalah diduga bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bidang SDM dan Sekretariat pada PT Madu Baru Yogyakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian di dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian dengan analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sugiyono (2018), berpendapat bahwa penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi menurut [Sugiyono \(2018\)](#), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian SDM dan Sekretariat di PT Madu Baru Yogyakarta yang berjumlah 31 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Observasi merupakan studi pengamatan dan pencatatan langsung untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta pada saat melaksanakan penelitian. Kuesioner atau angket menurut Sugiyono (2018), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan 5 alternatif jawaban dimana responden hanya memberi tanda check list pada jawaban yang sesuai. Pemilihan teknik angket dilakukan dalam penelitian ini guna memperoleh data yang akurat dan terpercaya dari para responden. Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah skala likert, jawaban dari responden dibagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi:

### **1. Uji Validitas**

Menurut [Ghozali \(2018\)](#), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018), reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau handal dari waktu ke waktu.

## 3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

## HASIL PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Untuk melengkapi penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan secara langsung dari kantor bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta dalam laporan tertulis dengan bentuk jumlah karyawan dan gambaran instansi. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 18 pernyataan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	67.7
	Perempuan	10	32.3
Usia	22 -30 Tahun	7	22.6
	31-39 Tahun	15	48.4
	40-48 Tahun	9	29.0
Tingkat Pendidikan	D3	4	12.9
	S1	14	45.2
	S2	1	3.2
	SMK	13	38.7

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah karyawan yang mendominasi adalah responden laki-laki dimana terdapat 21 orang atau 67,7% sedangkan responden perempuan terdapat 10 orang atau 32,3%. Untuk usia tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden penelitian ini yang berusia 22-30 tahun berjumlah 7 orang atau 22,6%, yang berusia 31-39 tahun berjumlah 15 orang atau 48,4%, dan yang berusia 40-48 tahun berjumlah 9 orang atau 29%. Untuk tingkat pendidikan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden, pegawai dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 4 orang atau 12,9%, tingkat pendidikan S1 berjumlah 14 orang atau 45,2%, tingkat pendidikan S2 berjumlah 1 orang atau 3,2%, tingkat pendidikan SMK berjumlah 12 orang atau 38,7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian di dominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Fasilitas Kantor</b>			
Pernyataan 1	0,806	0,3009	Valid
Pernyataan 2	0,720	0,3009	Valid
Pernyataan 3	0,874	0,3009	Valid
Pernyataan 4	0,786	0,3009	Valid
Pernyataan 5	0,665	0,3009	Valid
Pernyataan 6	0,817	0,3009	Valid
Pernyataan 7	0,715	0,3009	Valid
Pernyataan 8	0,865	0,3009	Valid
Pernyataan 9	0,664	0,3009	Valid
Pernyataan 10	0,817	0,3009	Valid
Pernyataan 11	0,793	0,3009	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>			
Pernyataan 1	0,908	0,3009	Valid
Pernyataan 2	0,951	0,3009	Valid
Pernyataan 3	0,842	0,3009	Valid
Pernyataan 4	0,809	0,3009	Valid
Pernyataan 5	0,874	0,3009	Valid
Pernyataan 6	0,702	0,3009	Valid
Pernyataan 7	0,700	0,3009	Valid

Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 31 responden, dengan jumlah sampel 31 ( $df=N-2$ ) dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui  $r$  tabel = 0,3009. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel fasilitas kantor menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 11 pada jumlah sampel ( $N$ ) sebanyak 31, hal itu dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3009. Untuk variable kinerja pegawai, berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel ( $N$ ) sebanyak 31, hal itu dinyatakan valid karena nilai  $R$  hitung lebih besar dari 0,3009.

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah suatu instrumen yang terdiri dari beberapa item butir pernyataan akan dapat dipercaya atau reliabel apabila  $\alpha$  hitung  $> 0,60$ . Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh  $R$  hitung untuk variabel fasilitas kantor sebesar 0,931. Variabel fasilitas kantor memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,60 artinya variabel fasilitas kantor dinyatakan reliabel. Untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,923. Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,60 artinya variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Bagian ini berisi hasil penelitian yang terkait dengan penelitian. Penggunaan tabel, grafik atau bagan sangat disarankan. Hasil penelitian mencakup karakteristik responden penelitian, uji instrumen dan uji hipotesis (untuk penelitian kuantitatif). Untuk penelitian kualitatif kutipan wawancara.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel		Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$p-value$
Bebas	Terikat			
Fasilitas Kantor	Kinerja Pegawai	0,811	1.965	0.059
$F_{tabel}$	2.04523		7.473	0.000
$R^2$	0,658			0.000

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah 7,473 sedangkan t tabel yaitu 2,04523 dengan tingkat signifikansi 5%. Jika dibandingkan t hitung lebih besar daripada t tabel, jadi variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Hipotesis alternatif secara parsial maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas bahwa analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima. Sedangkan pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta pada hasil R square menunjukkan hasil 0,658 atau sebesar 65,8% jadi, variabel fasilitas kantor dan variabel kinerja memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji t yang dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 7,473 sedangkan t tabel 2,04523 hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum, 2020), (Hartadi & Nugroho, 2022), (Dunggio et al., 2022), (Balqis Aulia, 2022), dimana menjelaskan bahwa fasilitas kantor, sarana dan prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas kantor, fasilitas kantor yang telah digunakan oleh pegawai harus ditingkatkan, seperti alat kerja yang mendukung pekerjaan, desain interior, serta sambungan internet yang lancar agar agar dapat mempermudah pekerjaan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu untuk terus menjaga konsistensi kinerja karyawan maka para pegawai bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta agar selalu menjaga sarana dan prasarana yang sudah disediakan dan menggunakannya dengan baik demi lancarnya pekerjaan yang dilakukan.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat mengkaji lebih dalam variabel fasilitas kantor yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian lanjutan dalam dalam waktu yang akan datang dengan memasukkan variabel diluar variabel yang sudah ada.



## REFERENSI

- Balqis Aulia. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ASLA Jambi*. UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI.
- Dunggio, Manueke, & Mamusung. (2022). Pengaruh Fasilitas Knator Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(1), 1–14.
- Ghozali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Indonesia.
- Handayani, E., D. (2023). Pengaruh Kualitas Fasilitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Pengguna Layanan di Kantor Kecamatan X Kota Y. *Kajian Administrasi Publik*, 18(1), 1–16.
- Hartadi, A., & Nugroho, N. (2022). Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo Diy. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 15(1), 54.
- Kotler Philip, K. L. K. (2019). *Marketing Management 16th Edition*. Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, I. P. S. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL.
- Rivai, A.A., & Basri, S. (2018). *Manajemen Kinerja: Konsep, Model, dan Aplikasinya*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta, Bandung.