

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Lubuk Pakam

Elfira Manao¹, Siti Wardah Pratidina Nasution², Siti Umami Arfah Nasution³

Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah Medan, Indonesia

E-mail: elfiramanao.soc@gmail.com

Article History:

Received: 28 September 2025

Revised: 15 November 2025

Accepted: 25 November 2025

Keywords: Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, Kinerja Pegawai.

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) Dan Kerja Sama Tim (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Lubuk Pakam. Baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang yang khususnya di UPT PALD Lubuk Pakam yang berjumlah 36 pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jadi sampel dalam penelitian sebanyak 36 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda dan data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang khususnya UPT PALD Lubuk Pakam, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,912 > 2,034$). Variabel Kerja Sama Tim (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang khususnya di UPT PALD Lubuk Pakam, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,320 > 2,034$). Hasil uji F hitung $>$ F tabel ($47,309 > 3,25$) artinya variabel fasilitas kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas cipta karya dan tata ruang khusus UPT PALD Lubuk Pakam. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang khususnya di UPT PALD Lubuk Pakam sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah memiliki keterkaitan yang erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan elemen utama yang berperan sebagai penggerak dalam menjalankan proses demi tercapainya suatu tujuan. Penerapan manajemen SDM yang baik akan mempermudah proses rekrutmen pegawai sesuai kebutuhan, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi (Lisa dkk, 2021). Berdasarkan peraturan pemerintah (PP) mengenai fasilitas kerja pegawai, diatur dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, yang memberikan ruang bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas pendukung dalam menunjang kinerja karyawan (Haris, 2023). Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah juga menegaskan pentingnya kerja sama antar daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Tim UJDIH BPK Perwakilan Provinsi Jambi). Selanjutnya, penilaian kinerja pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, yang menitikberatkan pada sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja (PP RI No 36 Thn 2011).

Hasil kinerja yang baik tercermin ketika pegawai mampu memberikan pelayanan optimal terhadap organisasi maupun lembaga. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, baik secara individu maupun kelompok, perlu adanya pencapaian terhadap tujuan yang telah dirumuskan. Kinerja menjadi indikator atas keberhasilan dalam melaksanakan amanah serta tanggung jawab yang diberikan atasan. SDM yang dimiliki organisasi tidak akan menghasilkan kinerja maksimal apabila tidak memperhatikan kualitas yang dimiliki, di mana kualitas tersebut dapat tercermin melalui kinerja karyawan. Adapun faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain fasilitas kerja serta kerja sama tim.

Fasilitas kerja yang tersedia bagi karyawan dapat menjadi faktor pendorong dalam menyelesaikan setiap tugas agar berjalan dengan optimal. Secara umum, istilah fasilitas memiliki dua pengertian utama. Pertama, fasilitas dipahami sebagai instalasi atau objek fisik yang merupakan bagian dari infrastruktur. Kedua, fasilitas dimaknai sebagai segala sesuatu yang dibutuhkan dalam kehidupan, baik berupa objek fisik maupun nonfisik seperti layanan publik. Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Jika fasilitas yang diberikan tidak memadai, maka hal tersebut akan berdampak signifikan, yaitu menurunnya kinerja pegawai yang pada akhirnya menghambat terlaksananya program dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang cukup bagi seluruh pegawai di suatu instansi atau organisasi menjadi hal yang wajib diperhatikan. Fasilitas kerja yang memadai akan menentukan efektivitas pegawai dalam bekerja sekaligus memengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga pimpinan berkewajiban menyiapkan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan (Nicolas, 2020).

Selain fasilitas kerja, kerjasama tim juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan kinerja. Kerjasama tim merupakan salah satu elemen yang memengaruhi produktivitas karyawan, karena melalui koordinasi yang baik dan sinergi yang efektif dapat tercapai kinerja serta prestasi yang lebih optimal, bahkan dianggap sebagai solusi terbaik bagi organisasi. Tim yang solid mampu bekerja secara efisien, sehingga pegawai dapat merealisasikan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tim cenderung lebih tinggi dibandingkan hasil kerja individu dalam suatu perusahaan atau instansi. Namun, kerjasama tim perlu dijalankan secara efektif agar benar-benar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan hasil yang dihasilkan organisasi (Hermanto, 2020). Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji keterkaitan antara fasilitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang, khususnya pada UPT Pengelolaan Air Limbah Domestik Lubuk Pakam. Adapun hasil penelitian diharapkan dapat

memberikan rekomendasi strategis guna meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan efektivitas kerjasama tim, sehingga mampu menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam mengelola fungsi pengolahan air limbah domestik di Lubuk Pakam.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang khususnya di UPT Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Lubuk Pakam. UPT PALD memiliki peran penting dalam pengelolaan air limbah domestik yang kemudian diproses menjadi pupuk serta menghasilkan air olahan yang dapat dimanfaatkan kembali untuk keperluan operasional seperti mencuci peralatan. Fungsi ini menunjukkan kontribusi UPT PALD dalam upaya pengelolaan lingkungan berkelanjutan di Lubuk Pakam. Berawal dari observasi lapangan, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan kerjasama tim di UPT PALD Lubuk Pakam. Dari segi fasilitas kerja, ditemukan kondisi yang belum memadai untuk mendukung operasional harian, seperti keterbatasan jumlah dan kondisi mobil penyedotan yang tidak optimal, perawatan mesin serta pembabatan lahan di area pengolahan. Keterbatasan fasilitas ini berdampak langsung pada efektivitas kerja pegawai, dimana mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain permasalahan fasilitas, terdapat juga kendala dalam dinamika kerjasama tim di kalangan pegawai UPT PALD Lubuk Pakam.

Berdasarkan pengamatan, teridentifikasi adanya fenomena dimana pegawai seringkali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan ketika terjadi permasalahan dalam pelaksanaan tugas tim. Sikap kurang kooperatif ini terlihat dari perilaku pegawai yang cenderung terlihat santai dan enggan membantu rekan kerja yang sedang menghadapi beban tugas berat. Pola interaksi seperti ini menciptakan atmosfer kerja yang kurang kondusif dan menghambat sinergi yang seharusnya tercipta dalam pengelolaan air limbah yang membutuhkan koordinasi yang solid antar berbagai fungsi.

Kombinasi dari permasalahan fasilitas kerja yang kurang memadai dan rendahnya kualitas kerjasama tim tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menjadi keprihatinan mengingat peran strategis UPT PALD dalam menjaga kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat di Lubuk Pakam. Pengolahan air limbah domestik menjadi pupuk dan air olahan yang dapat digunakan kembali merupakan proses yang membutuhkan ketepatan teknis dan koordinasi yang baik, sehingga kinerja optimal dari seluruh pegawai sangat dibutuhkan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Lubuk Pakam”.

LANDASAN TEORI

1. Fasilitas Kerja

Karyawan akan nyaman dan termotivasi dalam bekerja jika adanya fasilitas yang mampu memenuhi kebutuhan mereka, sehingga memperluas pemahaman tentang makna arti manusia, bukan hanya sebagai alat produksi. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana penting yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas serta meningkatkan produktivitas (Melan, 2019). Menurut Moenir dalam Melan (2019:24), fasilitas mencakup berbagai peralatan, perlengkapan, dan layanan yang berfungsi membantu pekerjaan serta memberi manfaat jangka panjang. Sementara itu, Lupiyaodi dalam Melan (2019:19) menekankan fasilitas sebagai komponen penawaran yang dapat ditambah atau dikurangi tanpa mengubah kualitas jasa, bahkan menjadi pembeda antar lembaga pendidikan. Tjiptono dalam Melan (2019:28) juga menyebutkan fasilitas sebagai hal fisik yang harus ada sebelum

layanan diberikan kepada pelanggan. Menurut Moekijat dalam Budi (2018:4), fasilitas adalah sarana fisik yang memproses input menjadi output, sedangkan Buchari Alma dalam Budi (2018:5) melihatnya sebagai perlengkapan yang memudahkan pengguna. Adapun Lupiyoadi & Hamdani dalam Fadilla (2020:19) memandang fasilitas sebagai sarana untuk memperlancar pelaksanaan kerja.

2. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah aspek fundamental yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan kerja. Melalui kerja sama, pegawai dapat bekerja lebih efektif, saling bertukar ide, serta menyampaikan gagasan yang mendorong kreativitas. Sinergi dalam tim menjadi energi pendorong bagi individu untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sementara tanpa adanya kerja sama yang baik, ide-ide inovatif sulit muncul (Nana, 2020).

Menurut Widyaswari dalam Andi (2020:17), kerja sama tim berarti keterlibatan sekelompok individu dalam melaksanakan tugas organisasi demi mencapai visi dan misi bersama serta menghasilkan output optimal. Kerja secara tim dianggap lebih efektif dibandingkan individu, karena tim terdiri dari sejumlah kecil individu dengan keterampilan saling melengkapi, komitmen terhadap tujuan bersama, dan tanggung jawab kolektif terhadap hasil kerja.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang artinya prestasi kerja sungguh-sungguh yang dicapai seseorang. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun jumlahnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga bukan sekadar jumlah atau jasa, tetapi mencakup berbagai objek dan benda alam lainnya. Populasi dalam konteks ini tidak hanya mencakup barang dan jasa, sehingga informasi mengenai kinerja sangat penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai (Priyatmono, 2017).

Menurut Wibowo dalam Priyatmono (2017:18), Kinerja merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan kemampuan, keahlian, semangat, serta kepentingan tertentu. Mangkunegara dalam Priyatmono (2017:18) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Nainggolan et al. dalam Nana (2020:185) memandang kinerja sebagai seperangkat nilai yang memengaruhi perilaku individu, baik positif maupun negatif, dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja bertujuan mengevaluasi hasil kerja untuk mengetahui tingkat kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai target. Penilaian biasanya mencakup faktor kemampuan, disiplin, kreativitas, dan motivasi pegawai (Suwindia, 2021). Senada dengan itu, Armstrong dalam Priyatmono (2017:19) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses reguler yang meninjau capaian pekerjaan, beban, serta sasaran selanjutnya. Dengan demikian, kinerja dapat disimpulkan sebagai ukuran efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam yang beralamat di Jl. Karya Jasa No. 10, Lubuk Pakam, Kode Pos 20514, dengan alamat pos-el: uptdpaldcikataruds01@gmail.com. Menurut Sugiyono dalam Delvvianti (2023:32), subjek penelitian adalah pihak yang berkaitan langsung dengan objek yang diteliti (informan/narasumber)

untuk memperoleh data penelitian. Subjek penelitian ini meliputi kepala UPT PALD Lubuk Pakam, pegawai administrasi dan keuangan, staf teknis pengolahan air limbah, petugas penyedotan dan pengangkutan limbah, serta petugas kebersihan dan perawatan.

Menurut Sugiyono dalam Chesley (2017:93), objek penelitian merupakan atribut atau nilai dari individu, benda, maupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan peneliti untuk dikaji serta ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah fasilitas kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai.

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan kelompok yang menjadi perhatian penelitian. Sugiyono dalam Suharni (2022:55) menyatakan Populasi adalah kelompok yang digeneralisasi dan terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, sesuai dengan yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang, khususnya pada bagian pengelolaan air limbah domestik (PALD), yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dipilih sebagai sampel penelitian, yaitu 36 pegawai PALD di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat diolah menggunakan rumus matematika maupun dianalisis dengan metode statistik. Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono dalam Suharni (2022:56), data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui wawancara dan observasi di lapangan. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Aldi (2023:49), data sekunder merupakan data yang telah tersedia sebagai hasil penelitian orang lain dan digunakan sebagai pelengkap data primer, biasanya diperoleh dari dokumen, buku, laporan, maupun karya ilmiah yang relevan dengan penelitian mengenai hubungan fasilitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pegawai UPTD, seperti Fredy dan Achmad, yang masing-masing telah bekerja selama empat tahun. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap berupa catatan atau gambar di lokasi penelitian, yakni Tandukan Raga, Kecamatan Sinembah Tj. Muda Hilir, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas pegawai, khususnya di bagian pengelolaan air limbah domestik (PALD). Sementara itu, kuesioner diberikan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan untuk memperoleh data tambahan.

Penulis menggunakan skala Likert pada instrumen angket dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono dalam Nicolas (2020:26) menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena. Skala ini biasanya terdiri dari 5 atau 7 poin, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju".

Tabel. 1 Skala Likert

No.	Skala Likert	Skors
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono dalam Nicolas (2020:26)

Analisis data dilakukan setelah semua informasi dari responden dan sumber lainnya

terkumpul. Proses ini mencakup pengelompokan data, pengelompokan berdasarkan faktor dan jenis responden, penyajian data untuk setiap variabel, serta pengujian hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Nicolas, 2020).

Instrumen penelitian dianggap valid apabila alat ukur sesuai dengan konsep yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi Pearson Product Moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Hasil r_{hrh} dibandingkan dengan r_{trt} pada taraf signifikansi 5%. Jika $r_{hrh} > r_{trt}$, maka instrumen dinyatakan valid. Dengan jumlah responden 30 orang, nilai r_{trt} adalah 0,374.

Setelah validitas terpenuhi, reliabilitas diuji untuk melihat konsistensi instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha menggunakan SPSS 26. Kriteria yang digunakan adalah:

Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen reliabel.

Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen tidak reliabel (Andi, 2023).

Model regresi yang baik harus bebas dari masalah multikolinearitas. Pengujiannya dilakukan dengan melihat tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$, maka model tidak mengalami multikolinearitas (Hermanto, 2020). Selanjutnya, uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan normal apabila signifikansi $\geq 0,05$. Homoskedastisitas diuji dengan metode Glejser, sedangkan autokorelasi diuji dengan Durbin-Watson (DW). Nilai DW di antara -2 hingga +2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, digunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Fasilitas kerja

X_2 = Kerjasama tim

e = error

Pengujian dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan. Populasi tidak hanya mencakup orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Uji t signifikan apabila signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan uji F signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig. $< 0,05$ (Nicolas, 2020).

Selanjutnya, besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2). Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Jika nilai Kd mendekati 0, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. Sebaliknya, jika mendekati 1, maka pengaruhnya kuat (Abidin, 2017).

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independen, yaitu fasilitas kerja (X1) dan kerjasama tim (X2). Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y). Seluruh definisi operasional, indikator, dan skala pengukuran variabel disajikan dalam tabel operasional variabel.

Tabel. 2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Fasilitas kerja (X ₁)	Menurut lupiyoadi & Hamdani dalam fadila (2020:19) fasilitas adalah sarana untuk memlancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja.	Menurut moenir dalam budi (2018:5) ada beberapa indicator yaitu: 1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial	Likert
Kerjasama tim (X ₂)	Menurut Widyaswari dalam Andi(2020:8) Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi untuk melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil Bersama yang optimal.	Menurut west dalam lidya(2020:11) menetapkan indikator Kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut: 1. Tanggung jawab 2. Saling kontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara dalam Priyatmono(2017:18) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Robins dalam Priyatmono (2017:22) 1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Kerjasama 4.Kehadiran 5. inisiatif	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Tempat Penelitian

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam perencanaan, pembangunan, serta pengawasan di bidang penataan ruang, infrastruktur, dan permukiman. Kehadiran dinas ini sangat penting untuk mendukung pembangunan daerah agar berjalan tertib, teratur, estetik, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Salah satu unit kerja yang dimiliki adalah UPT Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Lubuk Pakam. Unit ini dibentuk sebagai upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sanitasi dan kesehatan masyarakat melalui pengelolaan air limbah domestik yang aman dan ramah lingkungan. UPT PALD berfungsi menampung dan mengolah lumpur tinja hasil penyedotan sebelum dibuang ke lingkungan, sehingga tidak menimbulkan pencemaran maupun gangguan kesehatan. Proses pengolahan menghasilkan lumpur kering dan air olahan yang aman untuk dibuang, bahkan dapat dimanfaatkan kembali sebagai pupuk.

Selain itu, UPT PALD juga mengembangkan program layanan lumpur tinja, yaitu mekanisme penyedotan lumpur tinja secara terjadwal yang kemudian diolah pada instalasi khusus. Program ini memiliki dasar hukum yang kuat, antara lain Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2019 tentang Layanan Lumpur Tinja, Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2018 tentang Retribusi Jasa Umum (Sedot Kakus), serta Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pembentukan UPTD PALD.

UPTD PALD diresmikan pada 31 Juli 2019 oleh Bupati Deli Serdang, H. Ashari Tambunan. Acara tersebut turut dihadiri oleh berbagai pejabat daerah dan mitra kerja, termasuk USAID IUWASH PLUS (Indonesia Urban Water, Sanitation, and Hygiene).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tanggapan mereka terhadap variabel yang diteliti, yaitu Fasilitas Kerja dan Kerja Sama Tim sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 36 pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam yang menjadi sampel penelitian.

Penyajian data mengenai identitas responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi pribadi responden, meliputi aspek jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Dengan demikian, karakteristik responden dapat membantu memperjelas latar belakang data yang digunakan dalam penelitian ini.

Usia Responden

Penjelasan usia responden dalam penelitian sangat penting karena usia dapat memengaruhi responden berbagai aspek yang diteliti, seperti persepsi, perilaku, dan pengalaman hidup. Informasi ini memberikan konteks generasi dari sampel, memungkinkan analisis tren berdasarkan kelompok umur, dan identifikasi perbedaan antar generasi.

Tabel. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	21-30 Tahun	25	69.44%
2.	31-40 Tahun	10	27.78%
3.	41-50 Tahun	1	2.78%
Total		36	100⁰%

Dari Tabel 3 menunjukkan distribusi usia responden dalam sebuah penelitian, dengan total 36 responden yang dikelompokkan ke dalam tiga kategori usia mayoritas responden berada dalam kelompok usia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 25 responden (69.44%), kemudian kelompok usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 10 responden (27.78%) dan kelompok usia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 1 responden (2.78%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang yang khususnya di UPT Pengelolaan Air Limbah Domestik Lubuk Pakam didominasi oleh individu yang berada dalam usia produktif dalam bekerja.

Jenis Kelamin Responden

Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Pembagian tersebut dilakukan karena jenis kelamin dapat memengaruhi respons yang diberikan oleh individu. Dalam konteks pekerjaan, jenis kelamin berperan dalam membedakan jenis aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Berikut ini disajikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel. 4 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – laki	30	83.33%

Perempuan	6	16.67%
Total	36	100 ⁰ / ₀

Sumber : Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin suatu penelitian dari total 36 responden, responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 30 orang atau sebesar 83.33% dan responden perempuan, sebanyak 6 orang atau sebesar 16.67%. Data ini menggambarkan bahwa dalam penelitian tersebut, partisipasi laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan partisipasi perempuan.

Tingkat Pendidikan Responden

Menempuh jenjang pendidikan tertentu memungkinkan seorang pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, sehingga meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Tabel. 5 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/Sederajat	24	66.67 ⁰ / ₀
Sarjana	12	33.33%
Total	36	100⁰/₀

Sumber: Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat, yaitu sebanyak 24 responden atau 66.67%, dan latar belakang Sarjana, yaitu sebanyak 12 responden atau 33.33%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang khusus di UPT PALD Lubuk Pakam mayoritas berasal dari kelompok dengan tingkat pendidikan menengah ke atas.

Lama Bekerja Responden

Tabel. 6 Lama Bekerja Responden

Durasi Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0-5 Tahun	25	69.44%
6 Tahun	11	30.56%
Total	36	100%

Sumber : Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 6 diatas, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 0-5 tahun, dengan jumlah 25 responden atau sebesar 69,44%, kemudian mayoritas responden memiliki masa kerja antara 6 tahun, dengan jumlah 11 responden atau sebesar 30,56% . Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Lubuk Pakam telah bekerja dalam kurun waktu yang cukup signifikan.

Uji Validitas Instrumen

**Tabel. 7 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas kerja 1	31.86	116.980	.861	.988
Fasilitas kerja 2	31.97	112.542	.979	.985

Fasilitas kerja 3	32.14	114.180	.953	.986
fasilitas kerja 4	31.97	113.456	.961	.986
Fasilitas kerja 5	31.94	114.625	.952	.986
Fasilitas kerja 6	32.03	115.513	.954	.986
Fasilitas kerja 7	31.97	119.456	.805	.990
Fasilitas kerja 8	31.89	111.873	.975	.985
Fasilitas kerja 9	31.94	112.854	.968	.985
Fasilitas kerja 10	32.03	113.571	.955	.986

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 7 hasil output SPSS versi 26, uji validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Dari pengujian tersebut, terlihat bahwa populasi (X1) juga bukan sekadar jumlah item yang dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel, yaitu 0,329. Populasi juga mencakup orang, objek serta benda-benda alam lainnya

Tabel. 8 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerja Sama Tim 1	31.72	100.606	.888	.981
Kerja Sama Tim 2	31.72	100.778	.938	.979
Kerja Sama Tim 3	31.72	104.835	.812	.983
Kerja Sama Tim 4	31.75	100.764	.959	.978
Kerja Sama Tim 5	31.69	102.561	.878	.981
Kerja Sama Tim 6	31.75	100.364	.957	.978
Kerja Sama Tim 7	31.83	100.829	.916	.980
Kerja Sama Tim 8	31.75	100.250	.941	.979
Kerja Sama Tim 9	31.75	103.050	.854	.981
Kerja Sama Tim 10	31.81	100.104	.948	.979

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 8 hasil output SPSS versi 26, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan besarnya korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Uji validitas terhadap 10 butir pernyataan pada variabel Kerja Sama Tim (X2) menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,329).

Tabel. 9 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai 1	32.25	90.650	.936	.984
Kinerja Pegawai 2	32.08	89.850	.950	.984
Kinerja Pegawai 3	32.19	91.533	.918	.985
Kinerja Pegawai 4	32.22	91.035	.965	.983

Kinerja Pegawai 5	32.22	91.835	.900	.985
Kinerja Pegawai 6	32.28	91.292	.925	.984
Kinerja Pegawai 7	32.33	90.800	.927	.984
Kinerja Pegawai 8	32.22	90.978	.944	.984
Kinerja Pegawai 9	32.25	93.221	.925	.985
Kinerja Pegawai 10	32.19	92.447	.894	.985

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 9 hasil output SPSS versi 26, nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan besarnya korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Uji validitas terhadap 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,329).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner penelitian. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik Alpha Cronbach (*Cronbach's Alpha*). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten apabila diujikan kembali pada waktu yang berbeda.

Menurut kriteria reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ menunjukkan reliabilitas yang kurang baik, nilai sekitar 0,70 dapat diterima, sedangkan nilai di atas 0,80 menunjukkan reliabilitas yang baik. Dengan demikian, semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin tinggi pula konsistensi instrumen penelitian.

Tabel. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	N of Items
Fasilitas Kerja (X1)	0,988	10
Kerja Sama Tim (X2)	0,982	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,986	10

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Dari tabel 10 menampilkan hasil uji reliabilitas yang terdiri dari 10 item pernyataan. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari variabel Fasilitas kerja adalah 0,988, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi. Dapat dilakukan uji multikolinearitas dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai VIF menunjukkan faktor inflaksi penyimpangan baku kuadra, sedangkan nilai *Tolerance* adalah kebalikan dari VIF.

**Tabel. 11 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kerja	.369	2.713
	Kerja Sama Tim	.369	2.713

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance sebesar $0,369 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,713 < 10$ sehingga dapat disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah asumsi normalitas residual terpenuhi atau tidak, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, diantaranya adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel. 12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.39643387
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.097
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

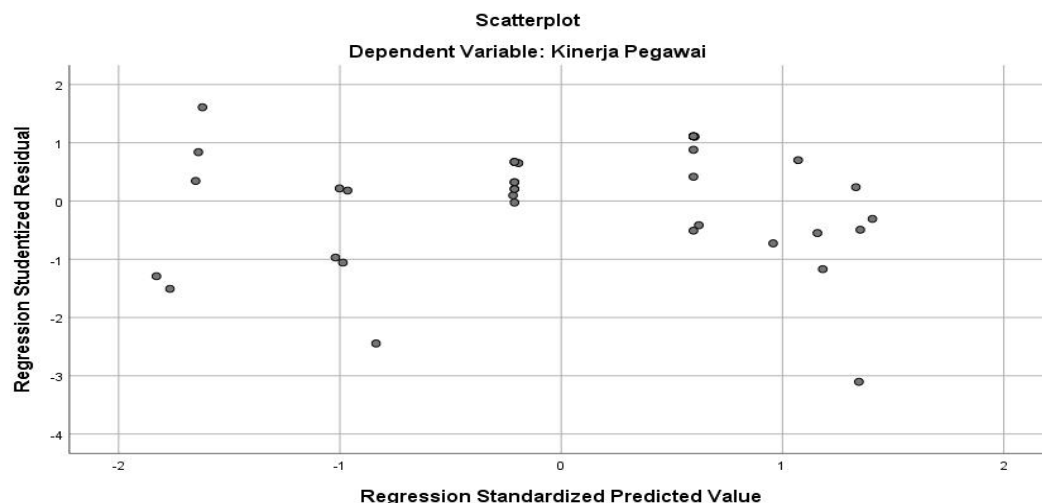
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*signifinance*) sebesar 0.200 hal ini berarti signifikansi lebih besar dari pada 0,05 yang artinya residual tersebut sudah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatterplot. Pada tabel berikut, akan disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas beserta interpretasinya.



Gambar. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik residual

menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Titik-titik juga tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linier berganda.

Uji Autokorelasi

Metode yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah durbin Watson. Pada tabel berikut ini, akan disajikan hasil pengujian autokorelasi beserta interpretasinya.

Tabel. 13 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.726	5.558	1.602

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 33 hasil pengujian autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,602, yang menunjukkan nilai positif. Untuk menentukan apakah model regresi dalam penelitian ini mengandung autokorelasi, nilai tersebut dibandingkan dengan batas kritis sebagai berikut:

- 1,602 (DW) > 1,587 (dU) menunjukkan tidak adanya autokorelasi positif (diterima)
- 1,602 (DW) < 2,413 (4-dU) mengindikasikan tidak adanya autokorelasi positif (diterima)
- 1,587 < 1,602 < 2,413 menunjukkan hasil pengujian tidak terjadi autokorelasi (diterima)

Berdasarkan hasil output diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,602. Mengacu pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) sebanyak 36, dan jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2, diperoleh batas bawah (dL) sebesar 1,353 dan batas atas (dU) sebesar 1,587 (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran). Karena nilai DW yang diperoleh (1,602) lebih besar dari nilai dU (1,587), maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala autokorelasi positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan memahami hasil dari persamaan regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, penulis dapat menarik kesimpulan yang bermakna tentang pengaruh variabel-variabel yang dianalisis.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan ini menunjukkan bagaimana perubahan pada variabel-variabel bebas akan memengaruhi nilai variabel terikat.

Tabel. 14 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.116	3.194
	Fasilitas Kerja	.379	.130
	Kerja Sama Tim	.460	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas maka hasil persamaan regresi linearnya:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

$$Y=6,116 + 0,379X_2 + 0,460X_1 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa konstanta (Constant) memiliki nilai sebesar 6,116 dengan standar error 3,194. Hal ini berarti jika variabel fasilitas kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 6,116.

Koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X_1) adalah sebesar 0,379 dengan standar error 0,130. Artinya, jika variabel kerja sama tim tetap konstan dan fasilitas kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,379. Koefisien positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, sehingga semakin baik fasilitas kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel kerja sama tim (X_2) adalah sebesar 0,460 dengan standar error 0,138. Artinya, jika variabel fasilitas kerja tetap konstan dan kerja sama tim meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,460. Koefisien positif ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kerja sama tim dan kinerja pegawai, di mana semakin baik kerja sama tim, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 6,116 + 0,379 (\text{Fasilitas Kerja}) + 0,460 (\text{Kerja Sama Tim})$$

Koefisien positif pada kedua variabel independen menunjukkan bahwa fasilitas kerja maupun kerja sama tim sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, variabel kerja sama tim memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan fasilitas kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis parsial atau uji t. Hasil uji t untuk model regresi yang menguji dampak fasilitas kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 15 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.915	.064
	Fasilitas Kerja	.425	2.912	.006
	Kerja sama tim	.484	3.320	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Pada tabel Coefficients, juga diperoleh nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai t-tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) yaitu $n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (baik independen maupun dependen). Dengan sampel sebanyak 36 dan 3 variabel, df menjadi 33, sehingga nilai t-tabel pada df 33 dan $\alpha = 0,05$ adalah 2,034.

Nilai t-hitung untuk variabel Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 2,912, yang berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,912 > 2,034$). Dengan demikian H_1 dapat diterima dan menandakan bahwa variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas cipta karya dan tata ruang yang khususnya UPT PALD Lubuk Pakam.

Selanjutnya, nilai t-hitung untuk variabel kerja sama tim (X_2) adalah 3,320, yang juga

lebih besar dari t-tabel ($3,320 > 2,034$). Dengan demikian H2 dapat diterima dan menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas cipta karya dan tata ruang yang khusus UPT PALD Lubuk Pakam.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dalam regresi linear berganda ditampilkan dalam tabel ANOVA yang mencantumkan nilai F hitung, jumlah derajat kebebasan (df), dan tingkat signifikansi (p-value) untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dianggap signifikan, artinya fasilitas kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) secara bersama memengaruhi kinerja pegawai (Y). Namun, jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap tidak signifikan, sehingga variabel independen tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel. 16 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2922.386	2	1461.193	47.309	.000 ^b
	Residual	1019.252	33	30.886		
	Total	3941.639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerja sama tim, Fasilitas Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil uji hipotesis simultan (uji F) pada model regresi linear berganda, di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 47,309 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,259. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel fasilitas kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang khususnya UPT PALD Lubuk Pakam.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model regresi semakin baik dalam menjelaskan variasi variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang digunakan. Sebaliknya, semakin mendekati 0 berarti kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel. 17 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.726	5.558

a. Predictors: (Constant), Kerja sama tim, Fasilitas Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas yang menyajikan ringkasan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,741. Hal ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja dan kerja sama tim mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang, khususnya di UPT PALD Lubuk Pakam, sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, Fasilitas Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,912) yang lebih besar dari t tabel (2,034), sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menegaskan bahwa fasilitas kerja

memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kelengkapan dan kualitas fasilitas yang tersedia. Selanjutnya, Kerja Sama Tim (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung (3,320) yang lebih besar dari t tabel (2,034). Artinya, dinamika kerja sama yang baik antarpegawai dapat meningkatkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara simultan, Fasilitas Kerja dan Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang, khususnya UPT PALD Lubuk Pakam. Hal ini menunjukkan bahwa jika kedua variabel tersebut dikelola secara optimal, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Hasil uji statistik melalui nilai R^2 sebesar 0,741 memperkuat temuan ini, di mana 74,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan kerja sama tim, sementara 25,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai dugaan adanya pengaruh fasilitas kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,912 > 2,034$).
2. Variabel Kerja Sama Tim (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,320 > 2,034$).
3. Fasilitas kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Lubuk Pakam. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F hitung $> F$ tabel ($47,309 > 3,25$) artinya variabel fasilitas kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas cipta karya dan tata ruang khusus UPT PALD Lubuk Pakam.
4. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh variabel kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Lubuk Pakam sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). Change Agent For Management Journal. Vol 1, Hal: 22* [84-Article Text-278-1-10-20180316.pdf](#)
- Aldi (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. (Uin Suska Riau:2023). <https://repository.uinsuska.ac.id/75647/1/GABUNGAN%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>
- Andi (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau. (STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG:2020) hal: 17 <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/804/1/18612222.pdf>
- Budi (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. Vol 6(2) 4-5 [196-1423-1-PB.pdf](#)

- Chesley (2017). Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein. Vol 2(1) Hal:93.
[file:///C:/Users/user/Downloads/editorjee,+011.Jurnal+Performa_Chesley+Tanujaya+\(1\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/editorjee,+011.Jurnal+Performa_Chesley+Tanujaya+(1)%20(2).pdf)
- Delvianti (2023). Metode Penelitian.(STEI:2023) Hal:32 diakses dari:
<http://repository.stei.ac.id/11095/4/BAB%20III.pdf>
- Fadilla (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.(UMSU 2020) 20-25
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4827/Skripsi%20Fadilla.pdf;jsessionid=1044959A5D83240B244A7B3B8556B8BC?sequence=1>
- Farida, umi, (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: Umpo press
<http://eprints.umpo.ac.id/3660/1/BUKU%20AJAR%20MSDM%20II.pdf>
- Haris. (2023). Aturan Pemberian Fasilitas Kerja Bagi Karyawan. Diakses pada 08 februari 2023, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-pemberian-fasilitas-kerja-bagi-karyawan-cl4951/>
- Hatta sukarno (2023). Analisis Hubungan Sinergis Antara Kerjasama Tim dan Efektivitas Kinerja Di Mc'Donald Makassar. Vol 1(1) 10-19
<https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/index.php/JIMS/article/view/187/209>
- Hermanto (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam (UPB:2020) hal:8
<http://repository.upbatam.ac.id/499/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
<https://eprints.uniska-bjm.ac.id/8586/1/Artikel.%20Lisa%20Ananda%20Putri.pdf>
- Lidya (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Indah Traso Medan (UMA:2020) hal:8
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12898/1/168320099%20-%20Lidya%20Devega%20Ginting%20-%20repair.pdf>
- Lisa dkk (2021). Hubungan Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar.
- Mariani (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). Vol 2(no.3)92-96
<https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1946109>
- Melan. (2019) *Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV.Athra Samudra
- Nana (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Vol.6 (no.3) [5702-Article Text-16964-1-10-20210815.pdf](https://ejournal.uns.ac.id/index.php/5702-Article-Text-16964-1-10-20210815.pdf)
- Nicholas (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam (UPB 2020) hal:20
<http://repository.upbatam.ac.id/418/2/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Diakses dari <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-SIPIL.pdf>
- Priyatmono (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di PT Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179.

- Scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+motivasi+kerja%2C+fasilitas+kerja%2C+dan+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+bagian+line+leavis+di+PT.+Kharisma+Buana+Jaya&btnG=
- Riski (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru. (UIR:2021) hal:24-26 <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/804/1/18612222.pdf>
- Riyanto (2020). Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kohindo Sukses Sejahtera.(UPB,2020) 10-13 <http://repository.upbatam.ac.id/2183/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
- Suharni (2022). Pengaruh Fasilitas kerja Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah. (Universitas Islam Negeri Ar-ranry Banda Aceh:2022).<https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/26110/1/Suharni%20Yustika,%20180603169,%20FEBI,%20PS,%20082373112541.pdf>
- Sulfia (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Universitas Muhammadiyah Makassar.https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2561-Full_Text.pdf
- Suwindia, Gede. (2021) *Kinerja Pegawai*. Bali: Mpu Kuturan Press
- Tim UJDIH BPK Perwakilan Provinsi Jambi. Pasal 363 Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Diakses dari https://jambi.bpk.go.id/wp-content/uploads/2020/06/TULISAN-HUKUM_pp-28_2018_kerja-sama-daerah_Kor-Binbangkum-15012020.pdf
- Tiars,(2023) Mengenal Apa Itu Kerangka Konseptual. Diakses pada 16 juni 2023, dari <https://tambahpinter.com/kerangka-konseptual/>