
Kontribusi Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Didit Fahri Rifai, Muhammad Tafsir

STIEM Bongaya Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik simple random sampling. Populasinya adalah seluruh pegawai ASN BKPSDMD Kota Makassar sejumlah 66 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 40 responden berdasarkan metode slovin yang di gunakan. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas, juga telah diuji asumsi klasik berupa uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Metode analisis menggunakan Teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa faktor karakteristik individu dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine whether individual characteristics and work facilities affect employee performance productivity. This study was conducted at the Makassar City Regional Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDMD). The type of research conducted in this study is causal associative research with quantitative techniques. Data collection using simple random sampling techniques. The population is all ASN employees of the Makassar City BKPSDMD totaling 66 people, while the sample taken is 40 respondents based on the slovin method used. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and have also been tested for classical assumptions in the form of normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. The analysis method uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the proposed hypothesis is accepted because it shows positive and significant hypothesis results. This means that individual characteristics and work facilities have a positive and significant effect on employee performance productivity. The influence of individual characteristics and work facilities has a positive and significant effect simultaneously on employee performance productivity at the Makassar City Regional Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDMD)

Keywords: *Individual Characteristics, Work Facilities, Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Muhammad Tafsir

✉ Corresponding author :

Email Address : muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan determinan kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang ingin memenangkan persaingan di era globalisasi ini harus mampu meningkatkan mutu Sumber Daya Manusianya. Begitu juga halnya didalam suatu organisasi atau instansi, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, maka banyak hal atau faktor yang harus diperhatikan seperti karakteristik individu dan fasilitas kerja yang tersedia dan lain sebagainya, yang kesemuanya ini merupakan bagian dari sarana dan prasarana pendukung yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Kinerja sangat menjadi ukuran prioritas dalam organisasi atau instansi sebab dapat mengukur kinerja instansi dimana kualitas dan kuantitas satu pekerjaan akan menentukan kinerja pegawai dengan didukung oleh beberapa variabel lain yang ada dalam penelitian ini ,yang kesemuanya di dapat dari sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi atau instansi itu sendiri. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard kinerja yang telah ditetapkan oleh pekerjaan tersebut (Mamik; 2010).

Dalam setiap aktivitas organisasi atau instansi yang produktif maka organisasi atau instansi harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan kinerja pegawai dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di ruangan kerja ataupun di lapangan dengan baik. Sebaliknya apabila fasilitas tersebut bermasalah terkait keamanan, kenyamanan, kelengkapan dan sebagainya maka akan menghambat pegawai untuk memberikan kinerja yang baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan biasanya seorang pekerja membutuhkan beberapa fasilitas pendukung yang memadai bagi keberlangsungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu akan sangat mendukung dalam keberhasilan yang bisa di selesaikan dalam sebuah pekerjaan yang diberikan. Karena mengingat keberhasilan dari setiap organisasi atau instansi adalah usaha dari setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik.

Salah satu hal yang juga mendukung kinerja adalah karakteristik individu yang di miliki oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi atau instansi itu sendiri. Hal ini juga menjadi salah satu pengukuran penting karena dengan bisa menilai karakteristik setiap orang tentu kita juga bisa mengenali bagaimana cara dia bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik seseorang yang pada dasarnya sudah rajin tentu hal itu akan terlihat pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan pada saat hasil akhir dari pekerjaan yang dia selesaikan.

Karakteristik individu dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang erat dalam dunia kerja, karena pada akhirnya kedua hal tersebut akan memberikan dampak kepada hasil kerja, baik yang berdampak baik bagi organisasi atau instansi maupun yang memiliki dampak buruk bagi organisasi atau instansi. Pegawai yang mempunyai karakteristik individu yang baik serta didukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan tentu akan menjadi faktor pendukung berhasilnya suatu organisasi atau instansi, karena apabila organisasi atau instansi memberikan fasilitas yang mendukung tentu para pegawai akan senang melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan tentu saja hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi atau instansi dan hal tersebut akan sangat-sangat membantu dalam hal memberikan profit bagi organisasi atau instansi itu sendiri.

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang karakteristik individu dan fasilitas kerja. Pada dasarnya karakteristik individu dan fasilitas kerja yang ada pada BKPSDMD Kota Makassar sudah cukup bagus dan memadai, akan tetapi karakteristik individu pegawai BKPSDMD dari segi sikap dan minat kerja masih kurang. Contohnya seperti pegawai yang telat datang ke kantor, serta pada fasilitas kerja seperti printer dan mesin ketik modern juga masih kurang dan perlu adanya penambahan pada fasilitas kerja tersebut untuk mempermudah dan mempercepat kinerja pegawai pada BKPSDMD. Jika karakteristik individu dan fasilitas kerja baik dan memadai maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila organisasi atau instansi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi atau instansi haruslah memberikan fasilitas kerja yang memadai pada pegawai agar kinerja pegawai bisa maksimal.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurfadillah Nasution, 2020) menemukan bahwa fasilitas kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan (Nike Norma Epriliyana, 2018) menemukan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dan penelitian (R. R. Wilan, C. Kojo, R. N. Taroreh, 2021) menemukan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 40 orang pegawai. Teknik pengumpulan sampel menggunakan Simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Hasil dan pembahasan

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,320 dikatakan valid, hasil tersebut diperoleh dengan melihat nilai rtabel. Untuk mencari nilai rtabel harus menggunakan rumus ($df = n - 2$) dimana : n = Jumlah sampel/ responden, $df = 40 - 2 = 38$ dengan taraf signifikan = 0,05 maka hasilnya adalah 0,320. Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Karakteristik Individu (X1), Fasilitas kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel		Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X1.1	0,842	0,3120	Valid
	X1.2	0,826	0,3120	Valid
	X1.3	0,773	0,3120	Valid

Karakteristik Individu (X1)	X1.4	0,716	0,3120	Valid
	X1.5	0,648	0,3120	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,775	0,3120	Valid
	X2.2	0,831	0,3120	Valid
	X2.3	0,791	0,3120	Valid
	X2.4	0,653	0,3120	Valid
	X2.5	0,646	0,3120	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,578	0,3120	Valid
	Y2	0,712	0,3120	Valid
	Y3	0,768	0,3120	Valid
	Y4	0,484	0,3120	Valid
	Y5	0,606	0,3120	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (karakteristik individu dan fasilitas kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,320). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrument seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representative, dimana mampu mengungkapkan data dengan benar.

Hasil Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Standart	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,818	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,619	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (karakteristik individu dan fasilitas kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $>$ Cronbach Standard (0,60). Berdasarkan nilai uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah dapat dikatakan mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil Uji Normalitas

Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kontribusi Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37154474
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,749 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)			
Karakteristik Individu	.297	.899	1.113
Fasilitas kerja	.396	.899	1.113

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen karakteristik individu dan fasilitas kerja sebesar 0,899. Hal ini bermakna bahwa semua nilai tolerance variabel independen lebih besar dari 0,10. Begitu juga pada nilai variance inflation factor (VIF) masing-masing variabel independen karakteristik individu dan fasilitas kerja sebesar 1,113. Dari hasil perhitungan nilai VIF tidak ada satu pun variabel independen lebih besar dari 10. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastistas

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji Glestjer dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.080	1.752		-.616	.542
Karakteristik Individu	.003	.065	.008	.046	.963
Fasilitas Kerja	.095	.068	.237	1.405	.168

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikan variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,963 lebih besar dari 0,05 dan variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0,168 lebih besar dari 0,05. Itu artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel karakteristik individu (X1) dan fasilitas kerja (X2) sehingga dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 for Windows dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.733	3.210		2.720	.010
Karakteristik Individu	.248	.119	.297	2.074	.045
Fasilitas Kerja	.343	.124	.396	2.772	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai koenstanta (nilai a) sebesar 8.733 dan untuk karakteristik individu (nilai b) sebesar 0,248 sementara fasilitas kerja (nilai b) sebesar 0,343. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 8.733 + 0,248 + 0,343 + e$$

Dari hasil diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Constanta ($b_0/a = 8,733$) yang artinya nilai konstan, tanpa adanya variabel karakteristik individu dan fasilitas kerja atau diasumsikan sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai sebesar ($Y=8,733$)
- 2) Koefisien X_1 ($b_1 = 0,248$) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kata lain jika variabel karakteristik individu ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pegawai akan bertambah sebesar 2,48%. Arah koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa karakteristik individu sejalan dengan pembentukan kinerja dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Koefisien X_2 ($b_2 = 0,343$) menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel fasilitas kerja

ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 3,43 %. Arah koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja sejalan dengan pembentukan kinerja pegawai dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (parsial)

Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.733	3.210		2.720	.010
Karakteristik Individu	.248	.119	.297	2.074	.045
Fasilitas Kerja	.343	.124	.396	2.772	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar. Berdasarkan tabel dimana nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar 2,074 dan signifikansi yang diperoleh 0,045 lebih kecil dari 0,05. Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t (0,025 : 40-2-1) \\ &= \text{maka diperoleh nilai} = 2,02619 \end{aligned}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} a &= 0,05 / 2 = 0,025 \\ n &= \text{jumlah sampel} = 40 \\ k &= \text{jumlah variabel bebas} \end{aligned}$$

Oleh karena itu nilai t hitung untuk koefisien variabel karakteristik individu sebesar 2,074 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02619 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar.

1) Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar

Berdasarkan tabel dimana nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar 2,772 dan signifikansi yang diperoleh 0,009 lebih kecil dari 0,05. Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t (0,025 : 40-2-1) \\ &= \text{maka diperoleh nilai} = 2,02619 \end{aligned}$$

Dimana :

$$a = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$n = \text{jumlah sampel} = 40$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

Oleh karena itu nilai t hitung untuk koefisien variabel fasilitas kerja sebesar 2,772 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02619 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar.

Hasil Uji F

Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34.536	2	17.268	8.709	.001 ^b
1 Residual	73.364	37	1.983		
Total	107.900	39			

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel dimana nilai f hitung sebesar 8,709 dan signifikansi yang diperoleh 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai f tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$F \text{ tabel} = F (k : n-k)$$

$$= F (2 : 40-2)$$

$$= \text{maka diperoleh nilai} = 3,245$$

Dimana :

$$n = \text{jumlah sampel} = 40$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

Oleh karena itu nilai f hitung diketahui sebesar 8,709 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,245 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya variabel karakteristik individu (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.283	1.408

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,320 atau 32%. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh kinerja pegawai dapat disebabkan oleh karakteristik individu dan fasilitas kerja sebesar 32%. Sedangkan 68% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap produktifitas Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : Pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar. Secara pengujian statistik yang dapat dilihat pada nilai Koefisien X_1 ($b_1 = 0,248$) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kata lain jika variabel kemampuan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 2,48%. Arah koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa karakteristik individu sejalan dengan pembentukan kinerja dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dapat diukur dari hasil persentase jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Dimana pada variabel karakteristik individu skor persentase jawaban tertinggi ada pada indikator sikap pada pernyataan $X_{1.3}$ memperoleh skor persentase jawaban sangat setuju sebesar 60% atau sebanyak 24 responden dengan nilai rata-rata 4,60. Kemudian untuk skor persentase jawaban terendah terdapat pada indikator kemampuan dan sikap pada pernyataan $X_{1.1}$ dan $X_{1.4}$ yang memperoleh skor persentase jawaban ragu-ragu sebesar 2,5% atau sebanyak 1 responden dengan nilai rata-rata 4,55 dan 4,53. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang kurang memiliki karakteristik individu dalam segi kemampuan dan sikap. Sedangkan nilai rata-rata jawaban yang didapatkan secara keseluruhan sebesar 4,54.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya karakteristik individu maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya tingkat kemampuan, sikap, dan minat seorang pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilan *et al*, (2021), Masyur *et al* (2020) yang mengatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap produktifitas Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar

Hipotesis kedua yang diajukan secara parsial yaitu H_2 : Pengaruh fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar. Secara pengujian statistik yang dapat dilihat pada nilai Koefisien X_2 ($b_2 = 0,343$) menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel fasilitas kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 3,43%. Arah koefisien regresi

bertanda positif yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja sejalan dengan pembentukan kinerja pegawai dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja dapat diukur dari hasil persentase jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Skor persentase jawaban tertinggi ada pada indikator sesuai dengan kebutuhan pada pernyataan X2.1 memperoleh skor jawaban persentase setuju sebesar 65% atau sebanyak 26 responden dengan nilai rata-rata 4,35. Kemudian untuk skor persentase jawaban terendah terdapat pada indikator mudah dalam penggunaan pada pernyataan X2.3 yang memperoleh skor persentase jawaban ragu-ragu sebesar 5% atau sebanyak 2 responden dengan nilai rata-rata 4,45. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya fasilitas kerja yang tidak mudah dalam penggunaannya. Sedangkan nilai rata-rata jawaban yang didapatkan secara keseluruhan sebesar 4,49.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya fasilitas kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, mudah dalam penggunaan dan dapat mempercepat hasil kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh R. R. Wilan, C. Kojo, R. N. Taroreh (2021), Ikram (2023) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Produktifitas Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar

Hipotesis ketiga yang diajukan secara parsial yaitu H3 : Pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar. Dengan melakukan pengujian yang dilakukan melalui uji F dimana nilai f hitung sebesar 8,709 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,245 dan nilai signifikasi yang diperoleh 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya variabel karakteristik individu (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar. Selain itu pengaruh variabel karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat diukur dari hasil uji koefisien determinasi (R^2). Dimana pada nilai R^2 yang didapatkan sebesar 0,320 atau sebesar 32%. Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 32%. Sedangkan 68% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya karakteristik individu dan fasilitas kerja secara bersama-sama maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian dapat disimpulkan karakteristik individu (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Makassar.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa :

1. Pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya karakteristik individu maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya tingkat kemampuan, sikap, dan minat seorang pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
2. Pengaruh fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya fasilitas kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, mudah dalam penggunaan dan dapat mempercepat hasil kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
3. Pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya karakteristik individu dan fasilitas kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya.

Referensi :

- Abdi, Akbar. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*, 6 (2) : 183-192.
- Apriyanto, Wawan. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*. 4 (11).
- Anggraeni dkk. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*. 3 (1) : 150-163.
- Dwi Regina Markanita Mansur. (2019). *Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng*. Skripsi. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- G. S. Suban, B. Tewal, L. Dotulong. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA*. 8 (4) : 332-341.
- I Gusti Ayu Komang Mahayanti. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 (4) : 2252-2279.

- Ikram, M. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 1–8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mamik. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 10 (1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mansyur, A., Dharmawati Djaharuddin, & Sri Rahayu, B. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Wilayah 07 Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(1), 65–75.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Munawirsyah, Isnani. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 06 (1) : 44-51.
- M Tafsir (2020). Beban Kerja dan Keselamatan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai - *YUME: Journal of Management*, Vol 3 No.2
- Nurfadillah Nasution. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai PUSKESMAS Bromo Medan. *Jurnal Tijarah*. 2 (20) : 54-62.
- Rahman, A. A. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- R. R. Wailan, C. Kojo, R. N. Taroreh. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esta Group Jaya Manado. *Jurnal EMBA*. 9 (2) : 287-296.
- Sastrohadiwiryo, (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyuni, Sri. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 2 (1) : 124-134.