

# SKRIPSI

## PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**DEWI ASTUTI  
NPM: 185210618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DEWI ASTUTI  
NPM : 185210618  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dewi Astuti  
NPM : 185210618  
Program Studi : Manajemen S1  
Konstruksi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Sponsor : Dr. Desy Mardianty, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau"

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	4 April 2022	x	- Tambah latar belakang masalah - Tambah penelitian terdahulu	A
2.	11 April 2022	x	- Jelaskan cara pengambilan sampel - Tambah data karyawan	A
3.	15 April 2022	x	- Lengkapi data	A

4.	20 April 2022	x	- ACC SEMINAR PROPOSAL	
5	2 Juni 2022	x	- Revisi proposal sesuai saran penguji	
6	22 Juli 2022	x	- Revisi Bab V - Lengkapi sesuai variable - Tambah kesimpulan dan saran	
7	26 Juli 2022	x	- Revisi pembahasan Jelaskan keseluruhan penelitian - Penulisan Penelitian	
8	10 Agustus 2022	x	- Revisi Bab IV - Kesimpulan jawaban dari hipotesis	
9	11 Agustus 2022	x	- ACC SEMINAR HASIL	

Pekanbaru, 30 Mei 2022  
Wakil Dekan I



 CA

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak.,

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 881/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 16 Agustus 2022, Maka pada Hari Kamis 18 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Dewi Astuti  |
| 2. NPM                  | : 185210618  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. |
| 5. Tanggal ujian        | : 18 Agustus 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 79,2</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis


Sekretaris





**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

(.....) 

(.....) 

(.....) 

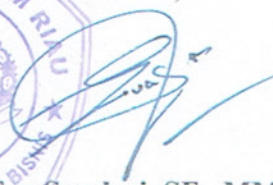
Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....) 

Pekanbaru, 18 Agustus 2022

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

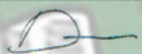
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

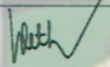
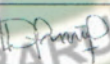
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Muhammad Fuadi  
NPM : 185210409  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.  
Hari/Tanggal : Kamis 18 Agustus 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 79,4 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 18 Agustus 2022  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Dewi Astuti  
NPM : 185210129  
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.  
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 20 April 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 20 April 2022  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 881 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

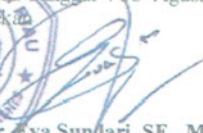
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Dewi Astuti  
N P M : 185210618  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 18 Agustus 2022  
Dekan  
  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : DEWI ASTUTI  
**NPM** : 185210618  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU  
**PEMBIMBING** : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Agustus 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 25 Agustus 2022

Saya yang membuat pernyataan,



DEWI ASTUTI

## ABSTRAK

### PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

OLEH:

DEWI ASTUTI

185210618

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini sebanyak 135 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* dimana sebagian populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sedang, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL REVENUE OFFICE OF THE RIAU PROVINCE***

**By:**

**DEWI ASTUTI**

**185210618**

***Faculty of Economics and Business  
Islamic University of Riau Pekanbaru***

*This study aims to determine the effect of work facilities on employee performance at the Regional Revenue Agency Office of Riau Province. The population in this study were 135 employees. Sampling using the purposive sampling method where some of the population was sampled as many as 50 people. The types and sources of data are primary and secondary data, while the data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. Analysis of the data used in this study is a simple linear regression test. The results of this study indicate that work facilities have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency Office of Riau Province. The level of relationship between the two variables in the moderate category, which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.*

***Keywords: Work Facilities and Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu shalawat beriringkan salam juga dikirimkan kepada rasul junjungan alam yakni Baginda Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
8. Teristimewa saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang tercinta Ayahanda Sunedi dan Ibunda Mariyam, Kakak saya Eka Endah Saputri, Abang saya Ichsan Mahmud Syahyan Putra, serta keluarga yang lain yang telah mencurahkan kasih sayang, perhatian, dukungan, pengorbanan, serta mendoakan yang tiada hentinya selama ini hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Terimakasih kepada kekasih hati saya Sonny Dewantara yang telah menemani, memberi support, perhatian dan kasih sayang serta mendoakan saya dalam penyusunan skripsi ini semoga segala keinginan dapat dicapai bersama.

10. Ucapan terimakasih untuk Ogsy Agni Hotri, Fitri Melina, Afika Indriani, Dania Ramadhan, Putri Annisa, Puji Restu Sawitri, Wulandari, serta teman seperjuangan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu dimana selama ini telah berjuang menyelesaikan skripsi bersama-sama.

11. Pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terimakasih.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, 20 Juli 2022

Penulis

**DEWI ASTUTI**

**NPM. 185210618**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penelitian .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1 Fasilitas Kerja.....	14
2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	14
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	17
2.1.3 Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja .....	18

2.2 Kinerja .....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	26
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	27
<b>2.3 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Kerangka Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>2.5 Hipotesis .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	35
3.2 Operasional Variabel .....	35
3.3 Populasi dan Sampel .....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU .....</b>	<b>45</b>
4.1 Sejarah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	45

4.2 Visi Misi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	46
4.3 Aktivitas Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	49
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia .....	49
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	50
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	53
5.2.1 Uji Validitas .....	53
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	55
5.3 Analisis Deskriptif .....	56
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja .....	56
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	64
5.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	76
5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	76
5.4.2 Analisis Korelasi Dan Determinasi ( $Uji-R^2$ ) .....	78
5.4.3 Uji Secara Parsial ( $Uji-t$ ) .....	79

5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data ..... 81

**BAB VI PENUTUP** ..... **83**

6.1 Kesimpulan ..... 83

6.2 Saran ..... 84

**DAFTAR PUSTAKA** ..... **85**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Pegawai pada masing-masing bagian di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	3
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Program Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau selama 3 Tahun.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	35
Tabel 5.1	Tingkat Usia Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	50
Tabel 5.2	Jenis Kelamin Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	51
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	51
Tabel 5.4	Masa Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	52
Tabel 5.5	Hasil uji Validitas Instrumen Penelitian .....	54
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	55
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai mempercepat proses kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	56
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai mampu mengoptimalkan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	57

Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai mempercepat proses kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	59
Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai sesuai dengsn kebutuhan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	59
Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai penempatan ditata dengan benar pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	60
Tabel 5.12 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja (X1) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	61
Tabel 5.13 Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	64
Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	65
Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	66
Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	67
Tabel 5.17 Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	69
Tabel 5.18 Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	70
Tabel 5.19 Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	71

Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	72
Tabel 5.21 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	73
Tabel 5.22 Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau .....	77
Tabel 5.23 Analisis Korelasi dan Determinasi (Uji- $R^2$ ).....	78
Tabel 5.24 Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t) .....	80



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian ..... 34



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarannya. Di kalangan instansi pemerintah dalam menjalankan pekerjaan sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisiensi dan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, bagaimana peran dari instansi mampu memberikan fasilitas atas segala urusan pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi. Ini menjadi salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki instansi supaya meningkatnya kinerja pada setiap pegawai.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Dalam hal ini semua proses kinerja setiap pegawai sangat didukung dengan adanya fasilitas yang mendukung sehingga tujuan bisa tercapai dengan maksimal. Suatu instansi harus

membuat perencanaan fasilitas dengan baik, agar fasilitas yang dipilih sesuai dengan kebutuhan.

Penggunaan fasilitas yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga kinerja pegawai dari instansi tersebut akan berdampak pada tujuan instansi. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor di instansi, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal instansi dapat disebut fasilitas kerja. Fasilitas kerja ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja yang digunakan oleh Badan Pendapatan Provinsi Riau salah satunya menggunakan Sistem Informasi Perhitungan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Provinsi Riau yang saling terhubung dari tingkat kabupaten yang ada di Riau sampai ke tingkat Provinsi Riau yang dimana terhimpun seluruh pembayaran pajak secara sistematis yang membuat ekosistem Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih tertata dan transparansi terkait Pajak Kendaraan bermotor yang ada di Wilayah Provinsi Riau

Fasilitas kerja pada kantor di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sudah cukup bagus namun fasilitas kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau masih kurang dinamis, karena masih adanya penggunaan fasilitas kerja yang belum mengikuti perkembangan teknologi 4.0, maka dari itu fasilitas kerja di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau masih belum dinamis dalam mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

Adapun jumlah pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Pegawai pada masing-masing bagian di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	BAGIAN/BIDANG	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	Kepala Pendapatan Daerah	2	2	0
2	Sekretaris	1	1	0
3	Bagian Perencanaan Program	7	4	3
4	Bagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah	16	6	10
5	Bidang Pajak Daerah	19	9	10
6	Bidang Verifikasi, Pelaporan dan Publikasi Pajak Daerah	8	3	5
7	Bagian Kepegawaian dan Umum	10	5	5
8	Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan	18	8	10
9	Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan	21	15	6

10	Seksi Penerimaan	15	9	6
11	Seksi Penagihan	18	12	6
<b>TOTAL</b>		135	74	61

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, 2022*

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, maka Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau haruslah memfasilitasi dengan fasilitas kerja yang cukup memadai dengan mengikuti perkembangan teknologi saat ini sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja di Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau.

Dengan adanya fasilitas kerja yang baik serta dinamis pada Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau dapat meningkatkan kinerja staf dan pegawai Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau. Produktifitas yang meningkat dilihat dari cara kerja atau prosedur yang cepat. Prosedur yang cepat karena pegawai memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik dari pegawai didukung oleh adanya fasilitas kerja. Oleh karena itu perlu kiranya dilakukan sebuah penelitian yang dapat melihat seberapa baik fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau.

Kinerja pegawai merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Edy Sutrisno, 2016: 170).

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja juga merupakan suatu cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau terjadi penurunan kinerja.

Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat dilihat tinggi atau rendahnya kinerja pegawai pengadilan diukur dengan penilaian kinerja pegawai per tahun. Penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Rengat tolak ukurnya ialah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dibebankan kepada pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, maka kinerja pegawai dapat dilihat setiap tahunnya pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi Program Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau selama 3 Tahun**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2019		2020		2021	
			Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)
1	Mewujudkan Kinerja Pemerintah Yang Baik (Good Government)	1. Program Pelayanan Administrasi	100	82,48	100	78,10	100	95,67
		2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	77,71	100	85,09	100	77,81
		3. Program Pengelolaan Pendapatan Daerah	100	84,47	100	23,15	100	92,00

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 diatas diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang cukup baik walaupun ada penurunan kinerja pegawai pada tahun 2019 dengan jumlah realisasi kinerja lebih rendah dari target kinerja yang ingin dicapai dan Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau ada progress kinerja yang baik pada tahun 2020 karena meningkat dari 2 tahun sebelumnya. Hal ini harus dievaluasi oleh pimpinan Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau untuk meminimalisir penurunan kinerja pegawai untuk tahun berikutnya supaya tidak terjadi lagi penurunan kinerja dari target yang ingin dicapai.

Dinas Pendapatan Provinsi Riau Dibentuk Berdasarkan Surat Gubernur Riau Nomor : KPTS 29/1/1974 Tanggal 13 Januari 1974 tentang Pembentukan Dinas

Pajak dan Pendapatan Provinsi Riau. Kemudian sejalan dengan perkembangan keadaan dan untuk meningkatkan penyelenggaraan pungutan daerah serta dalam rangka pelaksanaan pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Di Daerah, maka ditetapkan pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Provinsi Riau.

Dengan adanya peraturan daerah Nomor 5 Tahun 1979 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan Nomor: PEM.061.341.24/127 pada Tanggal 12 April 1980, Dengan berpedoman kepada Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/39-29 Tanggal 31 Maret 1978 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Provinsi Tingkat I Riau dan surat edaran Menteri Dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/34-26 Tanggal 31 Maret 1978 dan pelaksanaannya diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Tingkat I Riau Nomor : KPTS.286/XI/1980 Tanggal 27 Nopember 1980. Dinas Pendapatan Provinsi Riau adalah dinas yang menjadi aparat pelaksanaan pemerintah daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 49 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah.

Dinas Pendapatan Provinsi Riau mempunyai tugas "Melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembentukan bidang pendapatan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan, menyelenggarakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada gubernur selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi".

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan sebagian pegawai di Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang diterapkan di Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau masih kurang dinamis, hal ini ditunjukkan dengan fasilitas yang kurang mengikuti perkembangan teknologi yang terbaru pada saat ini. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa ada faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu salah satunya fasilitas kerja yang ada di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. (1) Fasilitas kerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau masih kurang dinamis belum terlalu fleksibel mengikuti perkembangan teknologi 4.0. (2) Adanya pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang menggunakan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi. (3) Kurangnya kesadaran diri pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dalam merawat fasilitas kerja. (4) Adanya pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat mencerminkan bahwa fasilitas kerja dan kinerja pegawai masih kurang, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari Pimpinan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau maka akan berdampak pada kinerja pegawai dan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”**.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau?”.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan fasilitas kerja dan kinerja pegawai khususnya bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

2. Bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Memberikan masukan kepada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau terkait permasalahan yang terjadi di Kantor Badan Pendapatan

Daerah Provinsi Riau mengenai fasilitas kerja dan kinerja pegawai sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi buat Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



## 1.4 Sistematika Penelitian

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

### BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian fasilitas kerja dan kinerja pegawai.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

### BAB IV: GAMBARAN UMUM BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah

singkat mengenai sejarah Kantor Badan Pendapatan Daerah  
Provinsi Riau, struktur Kantor Badan Pendapatan Daerah  
Provinsi Riau dan aktivitas Kantor Badan Pendapatan  
Daerah Provinsi Riau.

#### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang  
terdiri dari masalah fasilitas kerja serta pengaruhnya pada  
kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah  
Provinsi Riau.

#### **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran  
sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam  
penelitian ini.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Fasilitas Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam suatu pencapaian tujuan instansi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di instansi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan instansi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat.

Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara telah dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses dalam suatu organisasi. Lengkapnya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dimana

fasilitas kerja yang baik dan mendukung akan memberikan dampak terhadap kinerja bagi para pegawai. Fasilitas Kerja menurut Moekijat (2001:155) secara lebih sederhana yang termaksud dengan fasilitas adalah suatu masukan (input) sarana fisik yang dapat memproses menuju keluaran (output) yang diinginkan. Begitupun menurut Darma (2005:112) fasilitas adalah penyedia pada perlengkapan fisik untuk lebih memberikan kepada penggunanya suatu kemudahan, sehingga kebutuhan kebutuhan dari pengguna dan fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Riva'i mengemukakan bahwa, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat memepermudah upaya dan memeperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Jadi, fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk memepermudah aktivitas instansi dan juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi, secara harafiah

fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok.

Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu instansi harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mampu mempermudah pelaksanaan pegawai.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi pegawai. Fasilitas adalah sarana dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, Lupiyadi (2006:150).

Dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas instansi dan juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh instansi, baik fasilitas yang disediakan

secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu instansi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja**

Ada banyak banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan instansi, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada setiap instansi berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usahan dan besar kecilnya instansi tersebut. Sofyan berpendapat bahwa, jenis-jenis fasilitas kerja itu terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di instansi.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas instansi, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas instansi.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan instansi utama seperti perkantoran.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas instansi seperti kendaraan (mobil, motor, dan lainnya).

### 2.1.3 Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2000 : 501) dimensi dari fasilitas kerja dan sarana pendukung dalam proses aktivitas sebuah organisasi ataupun instansi adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal instansi
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
4. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Sedangkan, indikator fasilitas menurut Faisal (2005; 22) sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan kebutuhan
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- c. Mudah dalam penggunaan
- d. Mempercepat proses kerja
- e. Penempatan ditata dengan benar.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasikan pegawai dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi

standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Donni (2018:269) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja juga merupakan suatu cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

## 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum factor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita terfokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi.

Menurut Handoko (2019: 98), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Keterampilan dan Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang berpendidikan yang agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya perpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja kurang akan pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan. Dengan mengikuti pelatihan akan menunjang kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Pendidikan

Instansi biasanya membutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi, hal itu dikarenakan pendidikan merupakan hal yang penting dalam instansi, dan juga instansi membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pegawai akan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja.

c. Umur

Umur seorang pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerjanya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi dalam jenjang karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pegawai serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Disamping itu, dapat juga berupa penerapan teknologi sarana kantor yang cukup canggih serta mumpuni dalam menunjang pelaksanaan kerja, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Mencintai Pekerjaan

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan cinta terhadap pekerjaan kepada para pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan cinta akan pekerjaan merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja instansi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah pegawai dalam instansi tersebut.

Menurut Rucky (2018: 9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

a. Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelayakan mesin dan peralatan yang ada.

b. Proses kerja dan metode kerja

Bila objeknya sebuah instansi pemerintahan maka proses kerja dan metode kerjanya berdasarkan aturan aturan yang ditetapkan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

c. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di tempatnya bekerja

d. Gairah Kerja / Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu instansi, untuk itu perlu diperhatikan system kompensasi gaji ataupun insentif yang mencakup penghargaan dan penilaian terhadap prestasi kerja.

e. Kualitas

Kualitas akan sangat membantu instansi terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan serta tanggungjawab.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata IQ (110-120), dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karier, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat lagi bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada instansi.

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif, memerlukan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan pekerjaan atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- Kemampuan kerja yang tinggi
- Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- Jaminan sosial yang memadai
- Hubungan kerja yang harmonis

### 2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan.

Menurut Gomes (2017:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan mengetahui apa yang harus dikerjakannya.
4. *Creativenession*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2019: 9) menyatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja pegawai dapat dilihat dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efektivitas serta efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

#### 2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- Membantu instansi untuk dapat menyusunn program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat serta bermanfaat baik untuk pegawai ataupun untuk instansi.

- Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi kerja pegawai.
- Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat kompensasi sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang dilakukan atau hal-hal yang ada kaitannya tentang pekerjaan yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Efendi (2017: 194) manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi pegawai yang mempunyai kemampuan dibawah standard kerja.

Tujuan dan manfaat serta penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun secara kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi pegawai
4. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji atau insentif sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang sesuai dengan hasil kerja.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang telah dilakukan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil dan pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dari penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya. (Rintama Sitompul, 2018)	1. Fasilitas Kerja 2. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh perhitungan yang bahwa Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya sebesar 3,6%. 96,4% Kinerja Pegawainya dipegaruhi oleh variabel lain.
2.	Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten	1. Ketersediaan Fasilitas Kerja 2. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis diperoleh fasilitas kerja di Kantor Brigade

	<p>Bantaeng. (Dwi Regina Markanita Mansur, 2020)</p>			<p>Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng masuk dalam kategori “cukup baik”. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng sebesar 34,2%, sedangkan 65,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
3	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir</p>	<p>1. Fasilitas Kerja 2. Jenjang Pendidikan 3. Kinerja</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan Fasilitas Kerja dan Jenjang</p>

	(Agus Maulana, 2020)			Pendidikan adalah 42,441 > F tabel 4,02, Nilai tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan memiliki pengaruh secara simultan atau bersamaan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling.
4	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam <b>(Eko Prima Andreas Lbn.Gaol, 2020)</b>	1. Fasilitas Kerja 2. Inovasi Kerja 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Variabel fasilitas ( $X_1$ ) Koefisien pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,605 dengan nilai T-statistic sebesar 10,237 dimana >

				1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga Prov. Sul-Sel (Ali Akbar, 2017)	1. Fasilitas Kerja 2. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan uji hasil statistik dan hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas BinaMarga Prov. Sul-Sel.

Sumber: Penelitian Terdahulu

## 2.4 Kerangka Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel yang terdiri atas satu variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



*Sumber: Sudarmayanti, 2019*

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: “Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.6 Simpang Tiga Pekanbaru.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<b>Fasilitas Kerja (X)</b> segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran peke	1. Fasilitas Alat Kerja	a. Mempercepat proses kerja b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja	Likert
		2. Fasilitas Perlengkapan Kerja	a. Mempercepat proses kerja b. Perlengkapan kerja sudah lengkap c. Penempatan ditata dengan benar	

	rjaan. (Munawirsyah, 2017:47)			
2	<b>Kinerja (Y)</b> adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara a, 2012:9)	1. Kualitas Kerja	a. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kerapian dalam bekerja c. Bertanggungjawab dalam bekerja d. Kejujuran dalam bekerja	Likert
		2. Kuantitas Kerja	a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	
		3. Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan	

Sumber: Data Olahan, 2022

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 135 pegawai.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. *Purposive sampling* ialah metode pengambilan sampel dengan ciri khusus, dimana hanya sebagian dari populasi yang dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sebagian populasi dijadikan sampel. Metode *puposive sampling* ini merupakan pengambilan sampel yang hanya menjadikan sebagian pegawai sebagai responden dari jumlah keseluruhan populasi. Sampel yang diambil hanya beberapa bagian saja seperti bagian perencanaan program, Bidang Pajak Daerah, Bagian Keuangan, Perlengkapan dan

Pengelolaan Barang Milik Daerah, Bidang Verifikasi, Pelaporan dan Publikasi Pajak Daerah.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya mengenai sejarah berdirinya instansi, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang instansi.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data Primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat.

Bagaimana pun, untuk memperoleh data primer akan menghabiskan data yang relatif lebih banyak dan menyita waktu yang relatif lama.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Jika informasi telah ada, pengeluaran uang dan pengorbanan waktu dapat dihindari dengan menggunakan data sekunder. Manfaat lain dari data sekunder adalah bahwa seorang peneliti mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sebagai objek penelitian mengenai

fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

b. Wawancara

Merupakan kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi seputar fasilitas kerja dan kinerja yang diterapkan pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

c. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai fasilitas kerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan skala penilaian 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Berikut penjelasan dari kategori pilihan jawaban kuesioner:

- |   |          |
|---|----------|
| a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik      | = Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju/Baik                    | = Skor 4 |
| c. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik        | = Skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik       | = Skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik | = Skor 1 |

d. Studi Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya

dengan penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah Skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Ordinal.

#### 1. Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dengan rumus *product moment* dengan bantuan program SPSS 23. Hasil analisis perhitungan validitas butir (*hitung r*) dikonsultasikan dengan harga kritik *r product momen*, pada taraf signifikan 5%. Jika

rhitung > rtabel maka butir tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung < rtabel maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 23.

## 3. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Adapun rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X: Fasilitas Kerja

Y: Kinerja Pegawai

a: Angka konstan

b: Angka koefisien regresi

e: Residual atau error

#### 4. Uji Secara Parsial (Uji-T) dan (Uji-F)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel. Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikan  $< \alpha (0,05)$ , maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $> \alpha (0,05)$ , maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji f digunakan untuk menunjukan pengaruh variabel independen, berdasarkan pada rumusan maka dapat dilihat ketentuan untuk uji f dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak

#### 5. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut :

- a. 0.00 -- 0.199 Sangat Rendah
- b. 0.20 – 0.399 Rendah
- c. 0.440 – 0.599 Sedang
- d. 0.60 – 0.799 Kuat
- e. 0.80 – 1.000 Sangat Kuat

#### 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU**

#### **4.1 Sejarah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Dinas Pendapatan Provinsi Riau di Bentuk Berdasarkan Surat Gubernur Riau Nomor: KPTS 29/1/1974 Tanggal 13 Januari 1974 tentang Pembentukan Dinas Pajak Dan Pendapatan Provinsi Riau. Kemudian sejalan dengan perkembangan keadaan dan untuk meningkatkan Penyelenggaraan Pungutan Daerah serta dalam Rangka Pelaksanaan Pasal 49 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Di Daerah, maka di Tetapkan pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Provinsi Riau.

Dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1979 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan Nomor: PEM.061.341.24/127 tanggal 12 April 1980 dengan berpedoman kepada Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: KUPD 7/7/39-29 Tanggal 31 Maret 1978

tentang pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Provinsi Tingkat I Riau dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor: KUPD 7/7/34-26 Tanggal 31 Maret 1978 dan Pelaksanaannya Diatur Dalam Surat Keputusan Gubernur Tingkat I Riau Nomor: KPTS.286/XI/1980 Tanggal 27 Nopember 1980. Dinas Pendapatan Provinsi Riau adalah Dinas yang menjadi aparat pelaksanaan pemerintah daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 49 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah.

#### **4.2 Visi Misi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

##### **4.2.1 Visi:**

"Terwujudnya Pendapatan Asli Daerah Sebagai Pendukung Utama Kelancaran Roda Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Riau Secara Profesional".

##### **4.2.2 Misi**

Untuk mewujudkan dan merealisasikan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan misi Badan Pendapatan Provinsi Riau yang terdiri dari tiga misi utama, antara lain:

1. Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan asli daerah secara optimal
2. Menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional

3. Memperoleh dana perimbangan secara adil sesuai dengan potensi yang dimiliki

#### **4.3 Aktivitas Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 93 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, Memiliki Tugas Membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dan menyelenggarakan Fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis pada Sekretariat, Bidang Pajak Daerah, Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil, Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan, dan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan serta Unit Pelaksana Teknis;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Pajak Daerah, Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil, Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan, dan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan serta Unit Pelaksana Teknis;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Pajak Daerah, Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil, Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan, dan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan serta Unit Pelaksana Teknis;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada Sekretariat, Bidang Pajak Daerah, Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil, Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan, dan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan serta Unit Pelaksana Teknis; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan statistik SPSS versi 25. Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya, Adapun tingkat usia pegawai pada

Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1**  
**Tingkat Usia Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

<b>Klasifikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-30 Tahun	2	4%
31-40 Tahun	25	50%
41-50 Tahun	23	46%
51-60 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 4%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 50%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 46%. Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau didominasi dengan rentang usia 31-40 tahun.

### **5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 kuesioner yang disebarkan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Jenis Kelamin Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

<b>Klasifikasi Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden di dominan oleh laki-laki, jumlah laki-laki sebanyak 28 orang dengan presentase 56%. Sedangkan perempuan berjumlah 22 orang dengan presentase 44%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau di dominan oleh laki-laki sebanyak 28 pegawai dan perempuan berjumlah 22 orang di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain tingkat usia, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga menjadi pengaruh besar dalam kinerja para pegawai. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

<b>Klasifikasi Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
---------------------------------------	--------------------------	-----------------------

SMA/SMK	1	2%
Diploma	2	4%
S1	24	48%
S2	23	46%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK berjumlah 1 orang dengan presentase 2%. Responden dengan latar belakang Diploma berjumlah 2 orang dengan persentase 4%. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 24 orang dengan presentase 48%. Responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 23 orang dengan presentase 46%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas bahwa pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau didominasi dengan latar belakang pendidikan S1.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain tingkat usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki masa kerja yang berbeda-beda, adapun masa kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat di lihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Klasifikasi Masa kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	2	4%
1-10 Tahun	45	90%
>10 tahun	3	6%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dibawah 1 tahun masa kerja sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Sedangkan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 45 orang dengan presentase 90% dan jumlah responden yang masa kerjanya diatas 10 tahun ialah 3 orang dengan persentase 6%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau didominasi dengan masa kerja 1-10 tahun.

## 5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin di ukur, jika nilai  $r$  hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5 % dengan sampel sebanyak 50 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut  $r$  tabel adalah 0,334. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,334 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpa-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpa-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan *reliable*.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Hasil uji Validitas Instrumen Penelitian**

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X.1	0.772	0.2732	Valid
2	X.2	0.821	0.2732	Valid
3	X.3	0.764	0.2732	Valid
4	X.4	0.768	0.2732	Valid
5	X.5	0.832	0.2732	Valid
8	Y.1	0.429	0.2732	Valid
9	Y.2	0.465	0.2732	Valid
10	Y.3	0.594	0.2732	Valid
11	Y.4	0.405	0.2732	Valid
12	Y.5	0.678	0.2732	Valid
13	Y.6	0.749	0.2732	Valid
14	Y.7	0.581	0.2732	Valid
15	Y.8	0.662	0.2732	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Tabel diatas

menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  % dan dengan 50 responden maka nilai r tabel ialah 0.2732 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Uji signifikan dilakukan pada taraf  $\alpha = 0.05$ . Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari (r tabel) yaitu (0.2732).

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Reliability Statistik
Fasilitas Kerja (X)	0.291
Kinerja Pegawai (Y)	0.359

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2022

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas X sebesar 0.291 dan Y sebesar 0.359. Berdasarkan realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten.

### **5.3 Analisis Deskriptif**

#### **5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai fasilitas kerja berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti :

##### **1. Fasilitas Alat Kerja**

Fasilitas alat kerja ialah suatu alat yang apabila tanpa alat kerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Fasilitas alat kerja dibagi menjadi 2 yaitu fasilitas alat kerja manajemen dan fasilitas alat kerja operasional. Berikut ini ialah indikator dari fasilitas alat kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

##### **a) Mempercepat proses kerja**

Mempercepat proses kerja merupakan proses kerja yang cepat dilaksanakan dengan fasilitas kerja yang mendukung baik fasilitas manajemen ataupun fasilitas operasional. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator mempercepat proses kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai mempercepat proses kerja pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	49	98%
2	Setuju	1	2%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai mempercepat proses kerja dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 49 orang dengan persentase 98%. Pegawai yang menyatakan setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dipercepat proses kerjanya dengan fasilitas alat kerja yang mendukung yang disediakan oleh Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

#### b) Mampu mengoptimalkan kerja

Mampu mengoptimalkan kerja merupakan mengoptimalkan segala pekerjaan yang diberikan dengan memanfaatkan fasilitas alat kerja yang mendukung yang disediakan oleh Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator mampu mengoptimalkan kerja yang disajikan pada tabel sebagai

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai mampu mengoptimalkan kerja pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	48	96%

2	Setuju	2	4%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai mampu mengoptimalkan kerja dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 48 orang dengan persentase 96%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau mampu mengoptimalkan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing.

## 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Fasilitas Perlengkapan Kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan, Moenir (1987:198-200). Berikut ini ialah indikator dari fasilitas perlengkapan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

### a) Mempercepat Proses Kerja

Mempercepat proses kerja ialah proses kerja yang cepat dilaksanakan dengan fasilitas kerja yang mendukung baik fasilitas manajemen ataupun fasilitas operasional. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator mempercepat proses kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai mempercepat proses kerja pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	41	82%
2	Setuju	9	18%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai mempercepat proses kerja dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 41 orang dengan persentase 82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 18%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sangat setuju bahwa fasilitas perlengkapan kerja mempercepat proses kerja dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai .

**b) Perlengkapan kerja sudah lengkap**

Perlengkapan kerja sudah lengkap merupakan perlengkapan kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator perlengkapan kerja sudah siap yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai perlengkapan kerja sudah lengkap pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	44	88%

2	Setuju	4	8%
3	Cukup Setuju	2	4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai perlengkapan kerja sudah lengkap dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 44 orang dengan persentase 88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 4 orang dengan persentase 8%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 2 orang dengan persentase 4%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dalam melakukan pekerjaannya, fasilitas perlengkapan kerja yang disediakan sudah lengkap pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

#### c) **Penempatan ditata dengan benar**

Penempatan ditata dengan benar merupakan menempatkan segala fasilitas kerja sesuai dengan tempatnya dan menata fasilitas alat kerja maupun perlengkapan kerja dengan baik dan benar. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator penempatan ditata dengan benar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai penempatan ditata dengan benar pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	39	78%
2	Setuju	5	10%

3	Cukup Setuju	6	12%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai penempatan ditata dengan benar dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 39 orang dengan persentase 78%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 5 orang dengan persentase 10%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 12%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sangat setuju terkait penempatan ditata dengan benar pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja (X1) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Variabel Fasilitas Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Fasilitas Alat Kerja</b>						
X1.1	49	1	0	0	0	249
Bobot Nilai	245	4	0	0	0	
X1.2	48	2	0	0	0	248
Bobot Nilai	240	8	0	0	0	
<b>Dimensi Fasilitas Perlengkapan Kerja</b>						
X1.3	41	9	0	0	0	241
Bobot Nilai	205	36	0	0	0	
X1.4	44	4	2	0	0	242
Bobot Nilai	220	16	6	0	0	

<b>X1.5</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>233</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>195</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Skor</b>						<b>1.213</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>249</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>233</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Fasilitas Alat Kerja dengan indikator mempercepat proses kerja dengan skor sebanyak 249. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi Fasilitas Perlengkapan Kerja dengan indikator penempatan ditata dengan benar dengan skor 233.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel fasilitas kerja bahwa penempatan fasilitas kerja kurang ditata dengan benar. Hal ini harus jadi perhatian para pegawai untuk lebih menata fasilitas kerja yang diberikan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau supaya fasilitas kerja tersusun rapi dan ditata sesuai dengan tempatnya.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 5 \times 5 \times 50 = 1250$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 5 \times 1 \times 50 = 250$$

$$\text{Rata-Rata} \quad : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1250 - 250}{5}$$

$$: 200$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel fasilitas kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat baik = 1250 - 1050

Baik = 1050 - 850

Netral = 850 - 650

Tidak Baik = 650 - 450

Sangat Tidak Baik = 450 - 250

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel fasilitas kerja pada Badan Pendapatan Provinsi Riau adalah sebesar 1.213 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa fasilitas kerja yang ada mempercepat proses kerja pegawai pada Badan Pendapatan Provinsi Riau dengan baik dan efektif dalam melakukan pekerjaannya.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja di website Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai Kinerja pegawai berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu tuntutan bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas kerja dan layanan kepada masyarakat Provinsi Riau. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas kerja berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

##### a) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan aspek teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dari masing-masing bagian yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Badan pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada**  
**Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
----	---------------------	-----------	----------------

1	Sangat Setuju	34	68%
2	Setuju	12	24%
3	Cukup Setuju	4	8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 24%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 8%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih mendominasi sangat setuju terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

#### b) Kerapian dalam bekerja

Kerapian dalam bekerja ialah bekerja dengan tersusun dan terstruktur serta rapi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kerapian dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	40	80%
2	Setuju	9	18%
3	Cukup Setuju	1	2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kerapian dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 40 orang dengan persentase 80%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 18%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait kerapian dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

#### c) Bertanggungjawab dalam bekerja

Bertanggungjawab dalam bekerja ialah sikap tanggungjawab yang harus dipegang oleh para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada para pegawai yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	42	84%
2	Setuju	5	10%
3	Cukup Setuju	3	6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 42 orang dengan persentase 84%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 5 orang dengan persentase 10%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 3 orang dengan persentase 6%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih mendominasi sangat setuju terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

#### d) Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran dalam bekerja ialah sikap jujur dalam melakukan pekerjaan dengan sebenarnya tanpa ada kebohongan sedikitpun didalamnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kejujuran dalam bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Badan**  
**Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
----	---------------------	-----------	----------------

1	Sangat Setuju	44	88%
2	Setuju	4	8%
3	Cukup Setuju	2	4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kejujuran dalam bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 44 orang dengan persentase 88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 4 orang dengan persentase 8%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih mendominasi sangat setuju terkait kejujuran dalam bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ialah menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### a) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah output dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan aturan-aturan standard yang ditetapkan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait hasil kerja

sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	39	78%
2	Setuju	4	8%
3	Cukup Setuju	7	14%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 39 orang dengan persentase 78%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 4 orang dengan persentase 8%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 7 orang dengan persentase 14%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih mendominasi sangat setuju terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

**b) Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan**

Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ialah kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas yang dilimpahkan dari pimpinan dan berjalan sesuai harapan dan keinginan pimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	47	94%
2	Setuju	2	4%
3	Cukup Setuju	1	1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 47 orang dengan persentase 94%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau lebih mendominasi sangat setuju terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

### 3. Waktu Kerja

Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi pegawai

menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

**a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	34	68%
2	Setuju	12	24%
3	Cukup Setuju	4	8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 24%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 4 orang dengan persentase 8%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

lebih mendominasi sangat setuju terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

**b) Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan**

Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan ialah langsung mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan tanpa ada penundaan supaya pekerjaan dapat berjalan efektif dan efisien. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	34	68%
2	Setuju	15	30%
3	Cukup Setuju	1	2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 30%. Dan Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

lebih mendominasi sangat setuju terkait melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

**Tabel 5.21**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)**  
**Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>						
Y.1	34	12	4	0	0	230
Bobot Nilai	170	48	12	0	0	
Y.2	40	9	1	0	0	239
Bobot Nilai	200	36	3	0	0	
Y.3	42	5	3	0	0	239
Bobot Nilai	210	20	9	0	0	
Y.4	44	4	2	0	0	242
Bobot Nilai	220	16	6	0	0	
<b>Dimensi Kuantitas Kerja</b>						
Y.5	39	4	7	0	0	232
Bobot Nilai	195	16	21	0	0	
Y.6	47	2	1	0	0	246
Bobot Nilai	235	8	3	0	0	
<b>Dimensi Waktu Kerja</b>						
Y.7	34	12	4	0	0	230
Bobot Nilai	170	48	12	0	0	
Y.8	34	15	1	0	0	233
Bobot Nilai	170	60	3	0	0	
<b>Total Skor</b>						<b>1.891</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>246</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>230</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas kerja dengan indikator mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan skor sebanyak 246. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kualitas dan kuantitas dengan indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan skor sebanyak 230.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kinerja bahwa kurangnya pegawai yang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Jika pegawai kurang teliti dalam bekerja maka akan timbul masalah yang akan merugikan pihak Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dan jika pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu maka kinerja pegawai itu kurang efektif dan efisien dan harus dievaluasi kembali kinerja para pegawai yang ada di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 8 \times 5 \times 50 = 2.000$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 8 \times 1 \times 50 = 400$$

$$\text{Rata-Rata} \quad : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.000 - 400}{5}$$

$$: 320$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja kerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} \quad = 2.000 - 1.680$$

$$\text{Baik} \quad = 1.680 - 1.360$$

$$\text{Netral} \quad = 1.360 - 1.040$$

$$\text{Tidak Baik} \quad = 1.040 - 720$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} \quad = 720 - 400$$

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 1.891 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.000 – 1.891 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai

bahwa kinerja yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau bertanggungjawab dan jujur dalam melakukan pekerjaan dengan efektif.

## **5.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

### **5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Untuk memudahkan penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- b. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- c. Jika jawaban Cukup Setuju (CS), diberi skor 3
- d. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- e. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi sederhana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau digunakan rumus sebagai berikut :

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$: Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Fasilitas Kerja

$\varepsilon$  = Faktor lain-lain/ Epsilon

**Tabel 5.22**

**Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,283	3,543		1,491	,145
	Fasilitas Kerja (X)	,646	,093	,771	6,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data lahan SPSS Versi 25, 2022

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 25 untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 5.283 + 0,646X + \epsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,283. Artinya adalah apabila fasilitas kerja diasumsikan bernilai (0), maka kinerja yang dihasilkan tidak akan mengalami perubahan sebesar 5,283
2. Nilai Koefisien regresi 0,646 menyatakan bahwa jika fasilitas kerja diberikan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan sebesar 0,646.
3. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### 5.4.2 Analisis Korelasi Dan Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.29 dibawah ini:

**Tabel 5.23**  
**Analisis Korelasi dan Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,771 <sup>a</sup>	,594	,582	3,35638
---	-------------------	------	------	---------

- a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X)  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui nilai R (korelasi) sebesar 0,771 atau 77,1 % ini berarti fasilitas kerja memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 77,1 %. Sedangkan nilai R square sebesar 0,594 atau 59,4 % fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja sementara sisanya 40,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan penelitian ini.

#### 5.4.3 Uji Secara Parsial (Uji- t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri atau parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
t \text{ Tabel} &= N-K ; 0,05/2 \\
&= 50-2 ; 0,025 \\
&= 48 ; 0,025 \\
&= 2.010
\end{aligned}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear sederhana dalam penelitian ini di dapat t-statistik sebagai berikut :

**Tabel 5.24**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,283	3,543		1,491	,145
	Fasilitas Kerja (X)	,646	,093	,771	6,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil penelitian tabel 5.28 fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (6,953)  $>$   $t_{tabel}$  (2.010) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 maka berada dibawah 0,05 maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## 5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 5,283 + 0,646X + \epsilon$ . Artinya adalah apabila fasilitas kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja yang dihasilkan tidak akan mengalami perubahan sebesar 5,283. Namun jika fasilitas kerja yang diberikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,646. Uji hipotesis dimana fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (6,953)  $t_{tabel}$  (2,034) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan nilai R (korelasi) sebesar 0,771 atau 77,1 % ini berarti fasilitas kerja memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 77,1 %.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,594 atau 59,4 % fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja sementara sisanya 40,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Tentunya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Skor persentase tertinggi pada variabel fasilitas kerja berada pada indikator mempercepat proses kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, hal ini dikarenakan bahwa pegawai mempercepat proses kerjanya pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Skor persentase yang paling rendah pada variabel variabel fasilitas kerja berada pada indikator penempatan ditata dengan benar, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang digunakan oleh para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi

Riau kurang menempti serta menata fasilitas kerja yang digunakan para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Dengan penataan yang kuran ditata dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (Ali Akbar, 2017).



## BAB VI

### PENUTUP

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

#### 6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel fasilitas kerja berada pada indikator mempercepat proses kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, hal ini dikarenakan bahwa pegawai mempercepat proses kerjanya pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
3. Skor persentase yang paling rendah pada variabel variabel fasilitas kerja berada pada indikator penempatan ditata dengan benar, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang digunakan oleh para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau kurang menepati serta menata fasilitas kerja yang digunakan para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Dengan penataan yang kurang ditata dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

## 6.2 Saran

1. Untuk Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Sebaiknya fasilitas kerja pegawai yang diberikan oleh Badan Pendapatan Daerah lebih dilengkapi seperti komputer dalam merekap sistem informasi pajak kendaraan bermotor yang lebih kontemporer dalam penggunaan teknologi dan informasi terkait Pendapatan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau demi mempermudah pegawai dalam bekerja.
2. Untuk para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Sebaiknya lebih bijak dalam menggunakan fasilitas kerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau untuk kepentingan instansi serta menggunakan peralatan ataupun perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. R. (2015). Metode penelitian kuantitatif.

Harpis, Muhammad, and Syaiful Bahri. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 13-27.

Hendri, Eduar, Adie Kurbani, and Ira Febrianti. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan." *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* 16, no. 2 (2021): 262-279.

Lumban Gaol, Eko Prima Andreas. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam." PhD diss., Universitas Medan Area, 2020.

Pratiwi, Nurul Jihan. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan." PhD diss., FIS, 2019.

Royanna, Devita Zahra. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung." PhD diss., Universitas Pendidikan Indonesia, 2019.

Sitompul, Rintama. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka." *Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan* 7, no. 1 (2018): 1-7.

Supriyanto, A. S. (2010). Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.

Syahrianti, Novi. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan." *YUME: Journal of Management* 1, no. 1 (2018).

Tambusay, Muhammad Rajab, Syamsul Efendi, Rosnaya Harahap, and Indah Adelina. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Bpbd Kota Tanjungbalai." *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 21 (2021).

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Thomas, Yeltsin Aprioke, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongangoy. "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara." *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 046 (2017).

Yanti, Budi, and Henny Sjafitri. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perumahan Masyarakat Kelas Iib Kota Pariaman." *Ensiklopedia of Journal* 3, no. 5 (2021): 56-60.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**