



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13455-13469

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) di Manokwari

Alfadrianto Sabbara Luwu^{1✉}, Nurlaela², Dirarini Sudarwadi³

Universitas Papua

Email: Nurlaela.nn79@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 sampel. Teknik yang digunakan untuk sampling yaitu sampel jenuh. Data primer yang digunakan berupa kuesioner. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan profil instansi yang sejalan dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan aplikasi komputer *software statistik spss 26*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji F komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BPOM di Manokwari. Diharapkan instansi lebih meningkatkan komunikasi dan memperhatikan fasilitas kerjanya.

Kata Kunci: *Komunikasi Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai BPOM di Manokwari*

Abstract

This research aims to examine the effect of communication and work facilities on employee performance both partially and simultaneously. The analysis technique used in this research is quantitative analysis. The samples in this research were 42 samples. The technique used for sampling is saturated samples. The primary data used is in the form of a questionnaire. Secondary data was obtained from journals and agency profiles which were in line with the research. The data analysis techniques used are the classical assumption test, multiple linear regression, determination test, t test and F test with the help of the SPSS 26 statistical software computer application. Based on the results of the analysis, communication variables influence employee performance. The results of the F test analysis of communication and work facilities simultaneously influence employee performance at BPOM in Manokwari. The government is improving communication and paying more attention to work facilities.

Keywords: Communication of Work Facilities, Performance of BPOM Employees in Manokwari

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara, A.P. (2015), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari kinerja atau hasil pekerjaan dari pegawainya. Suatu organisasi yang memiliki prestasi dan pencapaian terbaik tentu dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Menurut Handoko (2012), komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Fasilitas kerja menurut Munawirsyah (2017), merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Asep Riva'l (2019), menyatakan bahwa komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPOM Manokwari yang berjumlah 42 orang. Pemilihan pegawai dikarenakan

pegawai pada kantor BPOM Manokwari dapat menjelaskan bagaimana komunikasi dan fasilitas kerja ini bisa mempengaruhi kinerja secara positif maupun negatif.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Agung, 2012). Sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang cukup banyak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 pegawai BPOM Manokwari.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer menurut pendapat dari Sekaran dan Bougie (2018) yaitu data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dari studi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pegawai BPOM Manokwari. Data yang digunakan diambil dengan cara wawancara langsung dengan para narasumber dan membagikan angket/kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2018) yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku dan jurnal-jurnal, sejarah singkat, profil perusahaan, serta laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji instrument

Analisis data penelitian ini adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena baik yang terjadi di dalam maupun sosial yang akan diamati. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket, yaitu pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut pendapat dari Ghozali (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka kuesioner dikatakan valid. Menurut Ghozali (2019) alat uji validitas yang digunakan adalah korelasi antar indikator dalam suatu variabel memiliki tingkat signifikan 5% maka pertanyaan tersebut dikatakan valid apabila pengujian validitas dapat diukur dengan :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji ini menurut pendapat dari Ghozali (2019), yaitu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bukti kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan ini dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika Cronbach's Alpha $< ,60$ maka pertanyaan dikatakan tidak andal.

Uji Asumsi kalsik

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model analisis regresi bebas dari asumsi klasik. Hal ini untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan adalah Uji Normalitas Uji Multikolonearitas dan Uji Heterokdesitas.

a. Uji Normalitas

Uji ini menurut Ghozali (2019) yaitu pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat nilai signifikan pada table Kolmogrof-Smirnov. Untuk menguji statistic non-parametrik Kolmogrof-Smirnov (K-S) dasar pengambilan keputusanya adalah:

- 1) Jika nilai Asymp sig (2-tailed) < 0.05 artinya data residual tidak berdistribusi normal
- 2) Jika nilai Asymp sig (2-tailed) > 0.05 , artinya data residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standart error besar, akibatnya ketika koefisien di uji t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent yang dipengaruhi dengan variabel dependen menurut Ghozali (2019). Dalam menentukan ada atau tidaknya multikolonieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 atau jika nilai tolerance < 0,10 maka ada multikolonieritas dalam model regresi
- 2) Jika nilai VIF < 10 atau jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak ada multikolonieritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terkait SPRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk model penelitian yang baik tidak terdapat heterdoksitas (Ghozali 2019).

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y0 di BPOM Manokwari. Nurhayati (2012) adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja pegawai)

a : Bilangan konstanta

b1: Koefisien regresi komunikasi

b2: Koefisien regresi fasilitas kerja

X1: Komunikasi

X2: Fasilitas Kerja

e : Error

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian secara simultan dan parsial dengan menggunakan SPSS versi 26.

a. Uji parsial (Student T Test)

Uji parsial (Student T Student) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menurut Ghozali (2019). Untuk menguji hipotesis ini maka perlu menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji Simultan (Anova)

Uji simultan (uji anova) digunakan untuk mengetahui semua variabel independent yang berpengaruh terhadap variabel dependen secara Bersama menurut Ghozali (2019). Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai F untuk menguji hipotesis digunakan satatistik F dengan kriteria sebagai bebrikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < tabel$ atau nilai signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang bertindak tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersamaan terhadap variabel Y.
- 2) Jika $F_{hitung} > tabel$ atau nilai signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersamaan terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel dependen (Ghozali 2019).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum, sum, average, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018). Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau

deskripsi dari sebuah informasi, sehingga informasi tersebut dapat dipahami dengan lebih mudah.

Definisi Operasional

a. Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah suatu penyampaian informasi, pendapat, maupun ide-ide dari seseorang kepada orang lain secara timbal balik baik verbal maupun nonverbal. Adapun indikator komunikasi pada penelitian ini diadaptasi dari (Suranto, 2016) yaitu; pemahaman, hubungan yang makin baik, kesenangan, pengaruh pada sikap dan tindakan.

b. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, serta fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun indikator fasilitas kerja yang diadaptasi dari (Assauri, 2008) adalah kondisi kantor, peralatan dan perlengkapan, tempat parkir, kamar kecil/toilet cafeteria serta alat komunikasi.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai pada periode tertentu. Adapun indikator kinerja yang diadaptasi dari (Moehariono, 2012) adalah efektif, efisien, ketepatan waktu, kualitas, produktivitas, kualitas serta keselamatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas pada variabel komunikasi terdapat 13 pernyataan yang valid dari 13 pernyataan, pada fasilitas kerja terdapat 13 pernyataan yang valid dari 13 pernyataan dan pada variabel kinerja pegawai terdapat 12 pernyataan yang valid dari 12 pernyataan. Tabel menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat 5% dan responden berjumlah 42 orang, sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,934	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,948	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga pernyataan dikatakan reliabel, artinya kuesioner tersebut dapat diandalkan dan digunakan lebih dari satu kali.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sampel Komogorov-Smirnov Test	
N	42
Test Statistic	0,093
Asym. Sig. (2-tailed)	0,200

Hasil uji normalitas pada tabel 4.7 diketahui bahwa berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan dapat digunakan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

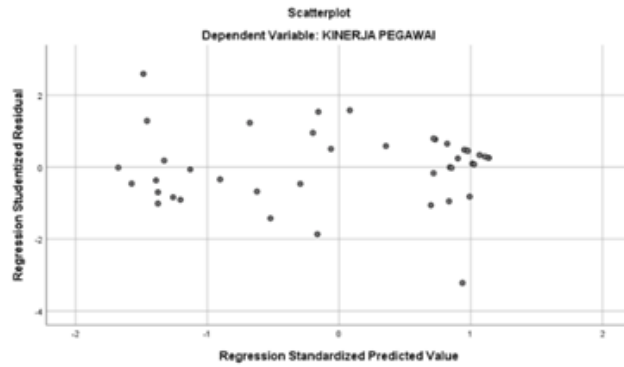
Tabel 3. Hasil Analisis Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,823	1,216	Tidak terdapat multikolinearitas
Fasilitas Kerja	0,823	1,216	Tidak terdapat multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.8 berdasarkan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi diketahui semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 yaitu 1,216, selain itu nilai toleransi untuk semua variabel independent $> 0,1$ yaitu 1,216. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel, independent dalam model regresi. Dengan demikian asumsi bebas multikolinearitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Analisis Heteroskedastisitas



Gambar memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
Constant	10,701	5,995		1,785	0,082
Komunikasi	786	0,109	0,805	7,206	0,000
Fasilitas Kerja	-0,054	0,077	-0,079	-0,708	0,483

Hasil dari analisis tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta (nilai a) sebesar 10,701, Komunikasi (b1) sebesar 0,786 serta fasilitas kerja sebesar -0,054 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas maka disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = 10,701 + 0,786X_1 + (-0,054)X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,701 dapat diartikan apabila variabel komunikasi dan fasilitas kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar 10,701.
- Nilai koefisiensi beta pada variabel komunikasi sebesar 0,786 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya adalah bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,786. Artinya semakin baik komunikasi pada setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- Nilai koefisiensi beta pada variabel fasilitas kerja sebesar -0,708 dengan nilai signifikansi $0,483 > 0,05$ artinya adalah setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,054. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang terjadi maka kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,775	0,6	0,579	3,31743

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.10 hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan fasilitas kerja yang dipersentasikan sebesar 57,9% sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
Constant	10,701	5,995		1,785	0,082
Komunikasi	786	0,109	0,805	7,206	0,000
Fasilitas Kerja	-0,054	0,077	-0,079	-0,708	0,483

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

- 1) Pada tabel di atas dapat diketahui uji t hitung pada variabel komunikasi nilainya sebesar 7,206 jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,682 yang nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis Ha yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPOM Manokwari di terima. sedangkan hipotesis Ho yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPOM Manokwari ditolak. artinya semakin baik komunikasi antara atasan dan pegawai maupun antara sesama pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai
- 2) Pada tabel di atas diketahui uji t hitung pada variabel fasilitas kerja nilainya -0,054 jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,682 yang nilai signifikansi 0,483 > 0,05 maka hipotesis Ha yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPOM Manokwari ditolak. sedangkan hipotesis Ho yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM Manokwari diterima. maka semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh BPOM Manokwari tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

b. Hasil Uji Simultan

Tabel 8. Hasil Analisis Uji F

ANNOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikansi
Regression	643,767	2	321,889	29,248	0,000
Residual	429,209	39	11,005		
Total	1072,976	41			

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan Fhitung 29,248 > Ftabel 3,24 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis H_a yang menyatakan bahwa komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPOM di Manokwari dan H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi dan fasilitas kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPOM di Manokwari.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi

Item	Keterangan					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
Pernyataan 1	66,7%	33,3%	0%	0%	0%	4,66
Pernyataan 2	73,8%	26,2%	0%	0%	0%	4,73
Pernyataan 3	64,3%	35,70%	0%	0%	0%	4,64
Pernyataan 4	59,5%	38,1%	2,4%	0%	0%	4,57
Pernyataan 5	52,4%	42,9%	4,8%	0%	0%	4,47
Pernyataan 6	83,3%	16,7%	0%	0%	0%	4,83
Pernyataan 7	42,9%	50,0%	7,1%	0%	0%	4,35
Pernyataan 8	50,0%	50,0%	0%	0%	0%	4,50
Pernyataan 9	47,6%	45,2%	7,1%	0%	0%	4,40
Pernyataan 10	64,3%	31,0%	4,8%	0%	0%	4,59
Pernyataan 11	47,6%	47,6%	4,8%	0%	0%	4,42
Pernyataan 12	64,3%	35,7%	0%	0%	0%	4,64
Pernyataan 13	57,1%	38,1%	4,8%	0%	0%	4,52
Komunikasi						4,56

Variabel komunikasi memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 4,56, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah pernyataan indikator keenam pada pernyataan dua "komunikasi yang baik dapat memberikan kenyamanan" dengan rata-rata 4,83. Dan indikator dengan rata-rata terendah ialah 4,35 pada pernyataan tujuh "saya melakukan dengan senang hati setiap pekerjaan yang diberikan"

b. Hasil analisis deskriptif variabel fasilitas kerja

Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja

Item	Keterangan					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
Pernyataan 1	26,2%	52,4%	19,0%	2,4%	0%	4,02
Pernyataan 2	23,8%	59,5%	9,5%	4,8%	2,4%	3,97
Pernyataan 3	21,4%	50,00%	21,4%	7,1%	0%	3,85
Pernyataan 4	21,4%	57,1%	14,3%	0%	0%	3,90
Pernyataan 5	28,6%	47,6%	19,0%	2,4%	2,4%	3,97
Pernyataan 6	31,0%	42,9%	21,4%	4,8%	0%	4,00
Pernyataan 7	40,5%	47,6%	11,9%	0%	0%	4,28
Pernyataan 8	42,9%	50,0%	7,1%	0%	0%	4,35
Pernyataan 9	38,1%	47,6%	9,5%	2,4%	2,4%	4,16
Pernyataan 10	11,9%	9,5%	35,7%	11,9%	31,0%	2,59
Pernyataan 11	7,1%	11,9%	38,1%	14,3%	28,6%	2,54
Pernyataan 12	23,8%	19,0%	31,0%	11,9%	14,3%	3,26
Pernyataan 13	61,9%	33,3%	2,4%	0%	2,4%	4,52
Fasilitas Kerja						3,80

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,80 indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah alat komunikasi pada pernyataan 13 yaitu "instansi menyediakan jaringan internet/wifi di kantor" dengan rata-rata 4,52. Dan indikator dengan rata-rata terendah adalah cafetaria pada pernyataan 11 yaitu "suasan di cafetaria kantor nyaman untuk makan dan bersantai" sebesar 3,26.

c. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 11. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Item	Keterangan					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
Pernyataan 1	61,9%	38,1%	0%	0%	0%	4,61
Pernyataan 2	61,9%	38,1%	0%	0%	0%	4,61
Pernyataan 3	57,1%	40,5%	2,4%	0%	0%	4,54
Pernyataan 4	50,0%	47,6%	2,4%	0%	0%	4,47
Pernyataan 5	52,4%	47,6%	0%	0%	0%	4,52
Pernyataan 6	59,5%	40,5%	0%	0%	0%	4,59
Pernyataan 7	54,8%	45,2%	0%	0%	0%	4,54
Pernyataan 8	45,2%	50,0%	4,8%	0%	0%	4,40
Pernyataan 9	61,9%	38,1%	0%	0%	0%	4,61
Pernyataan 10	57,1%	40,5%	2,4%	0%	0%	4,54
Pernyataan 11	64,3%	35,7%	0%	0%	0%	4,64
Pernyataan 12	64,3%	26,2%	9,5%	0%	0%	4,54
Kinerja Pegawai						4,55

Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,55, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah produktivitas pada pernyataan sebelas yaitu "saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan kemampuan saya" dengan rata-rata 4,64. Dan

indikator dengan rata-rata terendah adalah kualitas pada pernyataan 8 yaitu "saya selalu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya" sebesar 4,40.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian secara kuantitatif mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dari komunikasi terhadap kinerja pegawai BPOM Manokwari dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian pada variabel komunikasi memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,56. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ashari selaku analisis SDM aparatur, nilai rata-rata tertinggi tersebut karena instruksi dan arahan kerja yang disampaikan oleh pimpinan selalu jelas dan tepat sehingga dapat dipahami dengan baik oleh setiap pegawai kemudian dengan adanya apel rutin setiap hari senin menjadi sarana untuk pimpinan memberikan briefing juga motivasi kepada seluruh pegawai terkait dengan pekerjaan dan target yang harus dicapai dalam waktu satu pekan, apel rutin ini membuat pegawai dapat menerima dan memahami setiap arahan kerja yang disampaikan dengan tepat. Selain itu alur komunikasi yang terbuka antara atasan dengan bawahan memberikan ruang kepada seluruh pegawai untuk dapat berkomunikasi langsung dengan atasan jika ada hal yang ingin ditanyakan dan disampaikan.

Hasil pembahasan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk (2001) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu instansi harus terus berupaya menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai guna mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara kuantitatif mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BPOM Manokwari dengan nilai signifikansi $0,483 > 0,05$. Hasil penelitian pada variabel fasilitas kerja, indikator yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu kafetaria sebesar 2,57. Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Aan Sulistiawan selaku manajer teknis, indikator tersebut memiliki nilai terendah karena kafetaria yang ada di BPOM sudah tidak beroperasi sejak tahun 2018 sebab dari awal yang mengelola kafetaria tersebut adalah salah satu pegawai BPOM sendiri. Namun seiring berjalannya waktu kafetaria itu tidak dikelola dengan konsisten hingga akhirnya berhenti beroperasi. Hal ini disebabkan karena pengelolanya adalah pegawai sehingga sulit untuk membagi waktu antara tugas kantor dan

tanggung jawab mengelola kafetaria. Jika pegawai kantor harus mengelola kafetaria maka akan teralihkan dari tugas tugas utamanya. Hal ini yang mengakibatkan pengelolaan di kafetaria menjadi tidak konsisten serta penurunan kualitas dalam pekerjaan kantor.

Fasilitas kafetaria dapat saja mempengaruhi suasana hati, kenyamanan dan semangat kerja pegawai namun tidak langsung berkaitan dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil pembahasan ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan Terry Awaito Lajatuma dkk (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena fasilitas kerja bukan salah satu penentu dan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji koefisiensi determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,579, ini menerangkan bahwa kinerja pegawai pada BPOM di Manokwari dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan fasilitas kerja yakni sebesar 57,9% sedangkan sisanya 42,1 % menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian. Berdasarkan uji F hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} 29,388 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ maka hipotesis H_{a3} yang menyatakan bahwa komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPOM di Manokwari diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Maka semakin baik komunikasi dan fasilitas kerja pada kantor BPOM di manokwari maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil pembahasan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Asep Riva'i (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dan fasilitas yang memadai saling melengkapi dalam menghasilkan kinerja yang baik suatu pegawai melalui komunikasi yang baik pegawai dapat paham bagaimana menggunakan fasilitas yang tersedia dengan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang baik dapat mendukung pegawai saling berinteraksi dalam menjalankan pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai

- signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_01 di tolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel (X1) Komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,483 > 0,05$ sehingga H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya variabel (X2) Fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai.
 3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan bahwa komunikasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} ditolak. Artinya variabel (X1) Komunikasi dan Variabel (X2) Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko , T., & Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Riafi, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomedia, Vol. 08 No. 01 Hal. 1-15.
- Munawirsyah, & Ihsan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 06 No. 01, 45-51.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkarniawati. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 290-291.
- Isnan Munawirsyah (2017), Pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Kota Subulussalam, Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 06 Nomor : 01, 2017; 44-51.