



Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Uji Terap Teknik Dan Metode Karantina Hewan, Ikan, Dan Tumbuhan

The Influence of Human Resources Quality and Work Facilities on Employee Performance at the Animal, Fish and Plant Quarantine Technique and Methods Application Testing Center

Febiana Nur Damayanti ¹⁾; Trisnowati Josiah ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ febianadmynt@gmail.com, ²⁾ trisnowatij@gmail.com

How to Cite :

Damayanti, F, N., Josiah, T. (2025). The Influence Of Human Resources Quality And Work Facilities On Employee Performance At The Animal, Fish And Plant Quarantine Technique And Methods Application Testing Center. *Jurnal Pakar Manajemen*. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [23 Februari 2025]

Revised [28 Maret 2025]

Accepted [30 Maret 2025]

KEYWORDS

Quality Of Human Resources, Work Facilities, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Pegawai negeri merupakan aparat pemerintah daerah dalam membantu penyelesaian tugas-tugas pemerintah. Permasalahan yang terjadi sampai dengan saat ini sumber daya aparatur pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah belum sepenuhnya dikelola secara optimal sehingga tidak mengherankan jika manajemen sumber daya aparatur menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus perhatian dari delapan program pada roadmap reformasi birokrasi. Salah satu dari beberapa mandat kegiatan yang harus dilaksanakan dalam program reformasi birokrasi tersebut adalah keharusan setiap instansi pemerintah untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai. Tugas tersebut terasa sangat berat jika dibandingkan dengan tugas untuk membenahi delapan tahap lain dalam manajemen sumber daya aparatur misalnya penempatan, pengembangan, dan promosi/pemberhentian pegawai. Masalah dalam penelitian ini antara lain penetapan atau penentuan indikator kinerja yang tepat untuk masing-masing pegawai sesuai dengan jabatannya, target kinerja untuk masing-masing pegawai terkait dengan perencanaan organisasi, dan media untuk menangkap capaian kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 47 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 80,8%. Selanjutnya fasilitas kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 76,5%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 84,4%, sisanya 15,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The success of an organization is determined by the performance of its

employees. Civil servants are local government officials who assist in the completion of government tasks. The issue that persists to this day is that the resources of government apparatus, both in Ministries/Agencies and Local Governments, have not been fully managed optimally. Therefore, it is not surprising that the management of human resources has become an interesting issue and one of the focal points of the eight programs outlined in the bureaucratic reform roadmap. One of the several mandates that must be carried out within this bureaucratic reform program is the obligation for every government agency to conduct and develop individual employee performance assessments. The task feels very heavy compared to the tasks of addressing the other eight stages in human resource management, such as placement, development, and promotion/termination of employees. The issues at this research include the establishment or determination of appropriate performance indicators for each employee according to their position, performance targets for each employee related to organizational planning, and the means to capture employee performance achievements. The purpose of this research is to determine the influence of the quality of human resources and work facilities on employee performance at the Testing and Implementation Center for Animal, Fish, and Plant Quarantine Techniques and Methods. This research employs a sampling method with a total of 47 respondents. The analysis used is quantitative, and the data processing is conducted using the SPSS program. The results indicate that the quality of human resources has a positive impact on employee performance, with a contribution of 80.8%. Furthermore, work facilities also positively influence employee performance, contributing 76.5%. The regression test shows that there is a positive combined effect of both the quality of human resources and work facilities on employee performance. The influence of the two variables X1 and X2 on Y is 84.4%, while the remaining 15.6% is influenced by other variables outside of this study.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri. Faktor-faktor tersebut harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas. Keberadaan sebuah organisasi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/organisasi. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut.

Pegawai negeri merupakan aparat pemerintah daerah dalam membantu penyelesaian tugas-tugas pemerintah. Permasalahan yang terjadi sampai dengan saat ini sumber daya aparatur pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah belum sepenuhnya dikelola secara optimal sehingga tidak mengherankan jika manajemen sumber daya aparatur menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus perhatian dari delapan program pada roadmap reformasi birokrasi. Salah satu dari beberapa mandat kegiatan yang harus dilaksanakan dalam program reformasi birokrasi tersebut adalah keharusan setiap instansi pemerintah untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai. Tugas tersebut terasa sangat berat jika dibandingkan dengan tugas untuk membenahi delapan tahap lain dalam manajemen sumber daya aparatur misalnya penempatan, pengembangan, dan promosi/pemberhentian pegawai. Masalah yang seringkali muncul dalam penilaian kinerja pegawai antara lain penetapan atau penentuan indikator kinerja yang tepat untuk masing-masing pegawai sesuai dengan jabatannya, target kinerja untuk masing-masing pegawai terkait dengan perencanaan organisasi, dan media untuk menangkap capaian kinerja pegawai. Beberapa pemerhati manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa tahap penilaian kinerja pegawai merupakan tahap paling kritis dalam pengelolaan pegawai. Oleh karena itu diperlukan energi, waktu dan dana yang tidak sedikit. Setiap organisasi



dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai tujuan organisasi tersebut barulah dapat dikatakan berhasil. Dalam mencapai keberhasilan, sumber daya manusia yang kompeten sangatlah dibutuhkan. Kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada suatu instansi sering timbul masalah yang berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan (diklat) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pada instansi pemerintah. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para aparatur sipil negara (ASN) menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu aparatur sipil negara (ASN) dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diinginkan. Salah satu faktor pendukung tercapainya kinerja pegawai pada sebuah organisasi adalah fasilitas kerja. Fasilitas adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran, yang manfaatnya menunjang tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sementara itu, fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai. Dengan fasilitas kerja yang baik, akan timbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga hal itulah yang mendorong semangat kerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Pada Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan masih didapati pegawai yang belum dapat meningkatkan kapasitasnya sebagai aparatur, masih lemahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki misalnya kemampuan mengoperasikan aplikasi komputer yang standar padahal sekarang sudah dituntut dalam aplikasi setiap pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir

mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Sayuti Hasibuan, 2019:3).

Nawawi (2020:37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja).

Daya Manusia dalam Organisasi

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, karena itu diperlukan kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Kinerja

Menurut Rivai, Veithzal dan Basri dalam Sudaryo (2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau orang kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2019:21) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika. Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, maka dapat disintesiskan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakannya. Setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang dihadapi pelanggan atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga harus mengetahui apa yang menjadi sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan/ kesahehan atau kandalan suatu alat ukur dalam penelitian (Supriyanto, 2018:98). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Jika mengharapkan instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka nilai validitas instrumen harus tinggi, atau memenuhi standar nilai validitas yang sering digunakan dalam penelitian. Uji validitas ini merupakan pengujian validitas tiap butir atau disebut juga analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap nilai butir. Teknik korelasi ini sudah banyak digunakan dalam penelitian untuk pengujian validitas. Adapun rumus korelasi yang digunakan adalah rumus koefisien korelasi *product moment pearson* dan dinotasikan dengan huruf *r*. Selanjutnya dalam menginterpretasikan nilai koefisien korelasi dikatakan bahwa nilai *r* positif dan memenuhi syarat $r > 0,3$. Jadi bila nilai *r* lebih kecil dari 0,3, maka butir item tersebut tidak valid sehingga tidak layak digunakan sebagai instrumen. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini



digunakan rumus *Spearman Brown* untuk membuat label analisis butir pernyataan. Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi dua berdasarkan belahan bagian soal. Ada dua cara membelah yaitu ganjil dan genap serta awal dan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas ini dilakukan dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas pertanyaan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* (andal) adalah bila alat pengukur tersebut mampu memberikan pengukuran sesuai dengan apa yang telah diukurnya dan sejauh mana alat pengukur tersebut sama dengan dirinya sendiri (*consistency*). Pengujian terhadap tingkat keandalan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu paket program komputer pengolahan data statistika, yaitu SPSS Versi 21.0 dengan menggunakan *alpha cronbach*. Variabel dikatakan reliabel bila koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas SDM

Validitas pernyataan variabel Kualitas SDM ditunjukkan pada Tabel 8 nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kualitas SDM tertinggi adalah sebesar 0,942 dan terendah adalah sebesar 0,452. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Kualitas SDM dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Kualitas SDM dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 20 dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) α total sebesar 0,934. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 1 Validitas dan Reliabilitas Kualitas SDM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	,452	0,4438	Valid
2	,942	0,4438	Valid
3	,808	0,4438	Valid
4	,663	0,4438	Valid
5	,685	0,4438	Valid
6	,660	0,4438	Valid
7	,628	0,4438	Valid
8	,942	0,4438	Valid
9	,660	0,4438	Valid
10	,942	0,4438	Valid

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas Kerja

Validitas pernyataan variabel Fasilitas Kerja ditunjukkan pada Tabel 9, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Fasilitas Kerja tertinggi adalah sebesar 0,839 dan terendah adalah sebesar 0,508. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Fasilitas Kerja dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 20 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) α total sebesar 0,912. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 2 Validitas dan Reliabilitas Fasilitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	,726	0,4438	Valid
2	,749	0,4438	Valid
3	,830	0,4438	Valid
4	,559	0,4438	Valid
5	,635	0,4438	Valid
6	,536	0,4438	Valid
7	,714	0,4438	Valid
8	,839	0,4438	Valid
9	,508	0,4438	Valid
10	,726	0,4438	Valid

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Validitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan pada Tabel 10 nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kinerja tertinggi adalah sebesar 0,894 dan terendah adalah sebesar 0,447. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Kinerja dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 20 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,880. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 3 Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	,491	0,4438	Valid
2	,447	0,4438	Valid
3	,862	0,4438	Valid
4	,715	0,4438	Valid
5	,584	0,4438	Valid
6	,649	0,4438	Valid
7	,496	0,4438	Valid
8	,894	0,4438	Valid
9	,649	0,4438	Valid
10	,649	0,4438	Valid

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Kualitas SDM terhadap Kinerja adalah = 80,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Kualitas SDM terhadap Kinerja sebesar 14,048 dan $t_{hitung} 14,048 > t_{tabel} 1,67866$. Persamaan regresi antara Kualitas SDM dan Kinerja Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan adalah sebesar $Y = 7,039 + 0,798X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kualitas SDM akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan sebesar 0,798 point. Hal ini sesuai dengan teori Arifin (2020:28) terdapat lima indikator nilai dan kompetensi peran SDM yaitu Motivasi, Sikap atau ciri bawaan, Konsep diri,



Pengetahuan, Skills. Berdasarkan penelitian Deska Nur Oktaviani (2020) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta dimana hasil yang diperoleh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai.

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 76,5%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja sebesar 7,189 dan $t_{hitung} 7,189 > t_{tabel} 1,67866$. Persamaan regresi antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja pada Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan adalah sebesar $Y = 3,236 + 0,928X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Fasilitas Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan sebesar 0,928. Hal ini sesuai dengan teori Vonny (2019) bahwa fasilitas kerja merupakan faktor pendukung kinerja dengan indikator sesuai kebutuhan, peralatan dan perlengkapan lengkap, fasilitas yang mudah digunakan, dapat mempercepat proses kerja. Berdasarkan penelitian Najri Habibi (2021) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Tebing Tinggi dimana hasil yang diperoleh fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja pegawai.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) pegawai Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 84,4%. Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai f_{hitung} antara Kualitas SDM dan Fasilitas Kerja bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 124,880 dan $f_{hitung} 124,880 > f_{tabel} 3,21$. Persamaan regresi ganda antara Kualitas SDM (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan adalah sebesar $Y = 3,253 + 0,503X_1 + 0,408X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kualitas SDM sebesar satu point, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,503 dan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel fasilitas kerja sebesar satu point, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,408. Hal ini menunjukkan Kualitas SDM dan Fasilitas Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Kualitas SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 80,8%
- Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan dengan kontribusi pengaruh sebesar 76,5%,
- Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Balai Uji Terap Teknik dan Metode Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 84,4% sisanya 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Saran

- Variabel Kualitas SDM berdasarkan jawaban responden terendah adalah Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan. Setiap pegawai diharapkan dapat mengerti tugas pokok dan fungsi mereka di kantor agar pekerjaan kantor yang sudah dibebankan kepada mereka dapat dikerjakan sesuai dengan tugasnya baik secara individu maupun bersama sama sehingga tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.
- Pada variabel Fasilitas Kerja, berdasarkan jawaban responden terendah Fasilitas yang ada terpelihara dengan baik sehingga selalu siap digunakan untuk memberikan pelayanan. Kantor harus menyiapkan fasilitas kantor yang memadai dan representative agar pegawai menjadi nyaman dan

betah untuk bekerja.

3. Variabel kinerja pegawai yang perlu berdasarkan jawaban responden terendah adalah Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditetapkan. Pekerjaan menjadi tanggung jawab pekerjaan apabila pimpinan memerintahkan untuk lembur maka pegawai wajib untuk mentaati dan apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan kepada pimpinan maka pegawai juga wajib mengerjakan sesuai arahan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahirudin. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung. *Jurnal*
- Ambar Teguh Sulistiyani, & Rosidah. 2018. *Manajemen sumber daya manusia: pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Arief Setya Budi, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka.
- Arifin, M. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, *Jurnal EduTech*.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barry, Cushway. 2022. *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media.
- Deska Nur Oktaviani. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta.
- Edi Prasetyo. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan. Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya. Bersama Surabaya.
- Hadari Nawawi. 2020. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Sayuti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- John, Suprihanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktis, Cetakan Pertama*. Jakarta : Gramedia.
- Josiah Trisnowati. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Provinsi Lampung. *Jurnal*
- Moenir, H.A.S. 2018. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Najri Habibi. 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Tebing Tinggi.
- Nisa, Rizki Kh. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. Karyawan Pada PT. President Indonesia Medan.
- Ovidiu. 2018. "Employee motivation and organizational performance. Review of. Applied Socio- Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172. Page 4. 106.
- Pangarso, A., & dkk. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara. Indonesia.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. 2019. *Kinerja Motivasi dan Etos Kerja. Karyawan*. BPFE.
- Robbins. Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Strategi*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIA. YKPN.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi. Offset.
- Sugiyono. 2019. *Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto. 2018. *Metodologi Riset Bisnis*. PT. Indeks. Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Vonny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press
- Yuniarsih, T dan Suwatno, S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta