

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RANCAH KABUPATEN CIAMIS

Triana Amelya

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail: trianaamelya7@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah kurang efektifnya pelaksanaan pekerjaan pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis yang diduga disebabkan belum memadainya fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis?. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan angket). Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu menentukan rentang, menentukan persentase, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t (signifikansi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis sudah cukup baik, artinya fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis cukup memadai. Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis sudah cukup baik, artinya pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis cukup efektif dalam bekerja. Pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis diperoleh koefisien determinasi sebesar 54,30%. Artinya terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Efektivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja aparatur pemerintah desa berkaitan erat dengan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat

tergantungan pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan aparatur pemerintah desa. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari

kesuksesan suatu organisasi khususnya pemerintahan desa.

Efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata.

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu hasil kerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Apabila fasilitas yang tersedia memadai maka dapat menunjang cepat terselesainya suatu pekerjaan begitu pula sebaliknya apabila fasilitas yang tersedia rusak atau kurang memadai maka pekerjaan pun akan terhambat.

Fasilitas kerja diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja seorang pegawai. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dalam setiap segi proses pekerjaan yang produktif, maka organisasi harus berusaha menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai guna menunjang proses jalannya pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan ditemukan permasalahan menyangkut kurang efektifnya pelaksanaan pekerjaan pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan. Contoh dalam pelaksanaan pendataan objek dan subjek pajak, retribusi serta pendataan lainnya, pegawai seksi perekonomian kurang mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Pegawai kurang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai seperti yang diinginkan pimpinan sehingga banyak hasil kerja pegawai yang harus direvisi dan diperbaiki kembali. Contoh dalam penyiapan bahan, fasilitasi dan pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa masih terjadi kekeliruan sehingga harus diperbaiki terlebih dahulu.
3. Masih adanya pegawai kurang mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu menyebabkan banyak tugas lainnya untuk segera diselesaikan. Contoh dalam pelaksanaan, pemantauan, pengendalian dan evaluasi program dan kegiatan bidang pembangunan masih terjadi keterlambatan penyelesaiannya.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas diduga disebabkan oleh belum memadainya fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja atau peralatan yang tersedia di dalam kantor banyak yang kondisinya tidak berfungsi sehingga tidak bisa digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Masih adanya pegawai yang tidak dilengkapi dengan alat bantu kerja berbasis teknologi seperti komputer, printer dan

scanner sehingga ketika dibutuhkan alat bantu tersebut harus meminjam pada rekan kerjanya

3. Kurangnya kenyamanan ruang kerja pegawai karena kurang dilengkapi dengan perlengkapan ruangan yang memadai seperti tidak adanya pendingin ruangan berupa AC dan pencahayaan di ruangan kurang terang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah: “Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis?”

LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Moenir (2015:119), bahwa:

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Selanjutnya Sedarmayanti (2018:35) mengemukakan bahwa:

Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Lupiyadi (2014:150) menyatakan bahwa:

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

Sarana kerja ditinjau dari segi kegunaannya (*utilization*) menurut Moenir (2016:120) terdiri atas 3 golongan, yaitu:

1. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat

proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam bekerja. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture.

3. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan pegawai untuk bekerja harus tersedia cukup bilamana instansi menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas pegawai. Selain meningkatkan kinerja pegawai juga akan memberikan rasa puas bagi pegawai itu sendiri.

2. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (2016:151), mengemukakan pengertian efektivitas sebagai berikut:

Efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik dan tidaknya sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Menurut Mardiasmo (2016: 134) bahwa:

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:247) menambahkan bahwa: “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Ini berarti bahwa efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya Admosoeprapto (2016:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya

yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5) Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja

Dengan demikian efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran, sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun subvariabel bebas dalam penelitian ini adalah sarana kerja menurut Moenir (2016:120) meliputi dimensi-dimensi peralatan kerja, perlengkapan kerja dan perlengkapan bantu atau fasilitas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah indikator efektivitas kerja menurut Admosoeparto (2016:55), meliputi dimensi-dimensi pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu dan kepuasan kerja

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis sebanyak 15 orang dan sampel dari penelitian ini yaitu penelitian ini adalah 15 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan angket)

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu menentukan rentang, menentukan persentase, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t (signifikansi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis:

1. Fasilitas Kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis bahwa dari hasil rekapitulasi variabel X (fasilitas kerja) diperoleh total skor sebesar 440, dengan rata-rata skor sebesar 40,00 berada pada kategori cukup baik, jika dipersentasekan sebesar 53,33%, artinya fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis telah cukup memadai. Hal ini terlihat dari ketersediaan ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, penerangan ruangan yang cukup, perlengkapan mebel yang meliputi meja dan kursi kerja yang memadai, tempat ibadah di lingkungan kantor dan tersedianya alat komunikasi berupa telepon.

Dengan demikian fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan Sarana kerja ditinjau dari segi kegunaannya (*utilization*) menurut Moenir (2016:120) yang meliputi dimensi-dimensi peralatan kerja, perlengkapan kerja dan perlengkapan bantu atau fasilitas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas secara rinci akan dibahas terkait fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis setiap dimensinya adalah sebagai berikut:

a. Peralatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi peralatan kerja bahwa untuk melaksanakan berbagai pekerjaan pegawai telah memiliki kewenangan untuk dapat menggunakan alat kerja yang telah disediakan. Alat kerja tersebut diberikan untuk membantu memperlancar penyelesaian pekerjaan. Kemudian kantor kecamatan telah menyediakan alat bantu kerja bagi setiap pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan untuk memperlancar penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai. Alat bantu kerja tersebut berupa komputer, printer dan scaner, akan tetapi tidak semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan alat bantu kerja tersebut, hanya beberapa pegawai yang mendapatkan alat bantu kerja dalam meja kerjanya.

Selanjutnya di kantor kecamatan untuk mempermudah pelaksanaan tugas, pihak kantor telah menyediakan

akses internet seperti seperti Wi-fi dan modem, pegawai terbantu dengan tersedianya alat bantu kerja berupa jaringan internet, contoh untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerjanya yang letaknya berjauhan pegawai melakukannya melalui media whatsapp pada handphonenya yang telah terkoneksi dengan jaringan Wi-Fi. Berikutnya kantor kecamatan telah menyediakan proyektor dan LCD sebagai media dan alat bantu untuk memperjelas informasi yang disampaikan pada pegawai misalnya dalam kegiatan rapat atau kegiatan-kegiatan lain yang melibatkan seluruh pegawai di kantor kecamatan.

Uraian di atas sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018:35) yang mengemukakan bahwa:

Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan demikian pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi, dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjelaskan fungsinya untuk memimpin,

mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Dan alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tik, mesin pengganda, mesin penghitung, mesin komputer.

b. Perlengkapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi perlengkapan kerja bahwa untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk ruang kerja telah diatur dan ditata sedemikian rupa sehingga ruang kerja dapat lebih membantu pegawai untuk mempermudah dan mempercepat penyelesaian pekerjaannya. Kemudian untuk penerangan di berbagai ruangan telah memadai baik penerangan dari penggunaan dinding kaca ataupun penerangan dari lampu penerangan dengan menggunakan lampu led sehingga ruangan kerja terlihat terang.

Selanjutnya dalam ruang kerja pegawai pada khususnya ataupun ruang tunggu terlihat telah tersedia meja dan kursi, akan tetapi terlihat kurang memadai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kursi tunggu yang masih sudah rusak namun masih dipergunakan sehingga ketika diduduki terdengar bunyi bahkan ada kursi dari plastik yang terlihat telah rusak masih dipergunakan. Berikutnya untuk ketersediaan penyegar ruangan terlihat ada kipas dan AC, akan tetapi memang

masih kurang memadai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kipas angin ukurannya tidak sebanding dengan besarnya ruangan, ataupun penggunaan AC belum seluruh ruangan menggunakan pendingin berupa AC.

Moekijat (2011 :155) mengemukakan bahwa:

Yang dimaksud secara sederhana dengan fasilitas suatu menuju adalah keluaran yang diinginkan sarana (output) fisik yang suatu masukan (dapat memproses input). Fasilitas adalah kebutuhan-kebutuhan sehingga dari pengguna tersebut dapat terpenuhi fasilitas penyedia perlengkapan-perlengkapan kepada untuk memberikan fisik kemudahan penggunaannya.

Dengan demikian bahwa fasilitas kerja berupa perlengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

c. Perlengkapan Bantu Atau Fasilitas

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi perlengkapan bantu atau fasilitas bahwa kantor kecamatan telah disediakan tempat ibadah berupa musholla yang letaknya dibagian samping kantor dan akses mudah dilewati karena ada jalan yang langsung ke halaman kantor sehingga memudahkan masyarakat menuju musholla tersebut. Kemudian ketersediaan alat komunikasi berupa

telepon kantor kecamatan telah memiliki nomor telepon sendiri yang bisa dipergunakan untuk berkomunikasi dengan pihak kantor kecamatan selain telepon yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Selanjutnya untuk kendaraan inventaris kantor di kantor kecamatan telah tersedia berupa kendaraan mobil dan sepeda motor untuk dipergunakan sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu untuk urusan kantor atau urusan dinas. Di kantor kecamatan tersedia 1 unit mobil dan 3 unit sepeda motor.

Moenir (2015:119), mengemukakan bahwa:

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Dengan demikian fasilitas kerja berupa perlengkapan bantu atau fasilitas merupakan fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial. Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua

belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

2. Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis bahwa dari hasil rekapitulasi variabel Y (efektivitas kerja pegawai) diperoleh total skor sebesar 657, dengan rata-rata skor sebesar 43,80 berada pada kategori sedang, jika dipersentasekan sebesar 58,40%, artinya pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis cukup efektif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah direncanakan sebelumnya, mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat.

Dengan demikian efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprpto (2016:55) yang meliputi dimensi-dimensi pencapaian tujuan, kualitas kerja kuantitas kerja, tepat waktu dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian di atas secara rinci akan dibahas terkait efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis

setiap dimensinya adalah sebagai berikut:

a. Pencapaian Tujuan

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi pencapaian tujuan bahwa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan. Hal ini dapat ditunjukkan dalam pelaksanaan pendataan objek dan subjek pajak, retribusi serta pendataan lainnya, pegawai seksi perekonomian kurang mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian pegawai kurang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai seperti yang diinginkan pimpinan sehingga banyak hasil kerja pegawai yang harus direvisi dan diperbaiki kembali. Hal ini ditunjukkan dalam penyiapan bahan, fasilitasi dan pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa masih terjadi kekeliruan sehingga harus diperbaiki terlebih dahulu.

Mardiasmo (2016: 134) menyatakan bahwa:

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan

terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Dengan demikian pencapaian tujuan merupakan keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkret.

b. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi kualitas kerja bahwa dalam melaksanakan tugasnya terkadang kurang sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang telah ditetapkan, hal ini tentunya perlu mendapat perhatian oleh pimpinan atas pekerjaan tersebut. Kemudian untuk pelaksanaan pekerjaan memang telah ada aturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu pegawai selama ini telah berdasarkan aturan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selanjutnya mengenai hasil pekerjaan dan pelayanan selama ini pegawai memang masih kurang dapat memuaskan baik pimpinan maupun masyarakat, terkadang masih ada hasil pekerjaan yang kurang mengikuti mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan. Berikutnya masih ada hasil pekerjaan yang dilaksanakan pegawai terjadi kekeliruan akan tetapi pegawai

tidak memperbaikinya sehingga dalam hal ini ada pihak yang kecewa atas hasil pekerjaan tersebut.

Makmur (2015:6) mengemukakan bahwa : “Efektivitas adalah ketepatan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai”. Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

c. **Kuantitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi kuantitas kerja bahwa untuk jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai telah sesuai dengan jumlah yang telah direncanakan sebelumnya, walaupun demikian masih ada memang pekerjaan yang harus diperbaiki pada periode berikutnya. Kemudian pegawai terlihat masih ada yang kurang memanfaatkan waktu luang ketika pekerjaannya selesai dikerjakan padahal waktu masih tersisa cukup lama, namun pegawai malah santai bahkan sempat berbicara dengan rekan kerjanya. Selanjutnya pegawai masih kurang mampu memenuhi tugas yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Silalahi, (2015: 416-417) menyatakan bahwa:

Efektivitas menunjuk pada keberhasilan pencapaian sasaran-

sasaran organisasional, sehingga efektivitas digambarkan sebagai satu ukuran apakah manajer mengerjakan pekerjaan yang benar. Efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Keefektifan organisasional adalah tentang *doing everything you know to do and doing it well.*

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

d. **Tepat Waktu**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi tepat waktu bahwa pegawai masih ada yang datang terlambat masuk kantor sehingga masyarakat yang akan dilayaninya harus menunggu kedatangan pegawai. Kemudian untuk kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan memang masih ada pegawai yang terlambat menyelesaikan pekerjaannya dan ada yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk pelaksanaan pekerjaan selama ini terlihat pegawai melaksanakannya kurang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pekerjaan yang terlambat penyelesaiannya. Berikutnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih ada yang terlihat kurang serius bahkan sambil bekerja ada pegawai

yang berbicara dan bercanda dengan rekan kerjanya, terkadang sesekali membuka handphonenya.

Siagian (2016:151), mengemukakan bahwa:

Efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik dan tidaknya sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Dengan demikian menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi.

e. **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi kepuasan kerja bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya terlihat kurang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, masih adanya keterlambatan dan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan pegawai kurang memenuhi harapan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kurang didukung dengan semangat kerja, masih ada pegawai yang santai,

terkadang berbicara dengan rekan kerjanya bahkan ada pegawai yang terlihat lesu dan kurang bergairah sehingga dalam penyelesaian pekerjaannya masih ada kekeliruan dan keterlambatan.

Sustrisno, (2016:125) mengemukakan bahwa:

Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi *Official Goal* dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output yang direncanakan.

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis bahwa dari hasil perhitungan korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi *product moment* sebesar 0,7369 termasuk kategori kuat. Jadi

terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas kerja dengan efektivitas kerja pegawai.

Berikutnya dengan menghitung besarnya koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, maka dihitung koefisien determinasi sebesar 54,30%. Artinya 54,30% efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,70% adalah dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini disiplin kerja, motivasi kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

Dari koefisien determinasi sebesar 54,30% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah kuat. Artinya bahwa koefisien determinasi sebesar 54,30% tersebut tingkat pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu tinggi/kuat.

Untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % dengan $\alpha = 0,5$ dan untuk $N = 15$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,75305. Karena t_{hitung} sebesar $3,930 >$ dari t_{tabel} sebesar 1,75305. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis, dapat diterima.

Dengan demikian fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang

dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan operasional yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sarana prasarana juga dapat diartikan semua fasilitas yang dapat memungkinkan proses prekonomian berjalan dengan lancar sedemikian rupa sehingga memudahkan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya. Sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh organisasi akan mempengaruhi semakin baiknya kerja pegawai dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

Apabila fasilitas kerja sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2013:45) bahwa:

Segenap yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi,

tentunya dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

Dengan demikian fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak bisa dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana, disamping itu suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

Pemberian Fasilitas kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Pemberian fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pentingnya pemberian fasilitas kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih

bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis berada pada kategori cukup baik, artinya fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis cukup memadai. Selanjutnya efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis berada pada kategori sedang, artinya pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis cukup efektif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah direncanakan sebelumnya, mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat.

Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Admosoeparto, K. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.

- Lupiyoadi, Rambat. 2014. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat.
- Makmur. 2015. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2016. *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andy.
- Moekijat, 2011. *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*, Bandung : Remaja Roskadarya.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Siagian P. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Silalahi Ulber. 2015. *Asas-Asas Manajemen*, Edisi ketiga, Refika Aditama,. Bandung.
- Subkhi Akhmad dan Moh. Jauhar, 2013, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.