

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN CIAMIS**

Oleh:

KOMARIAH

komariahbunda77@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Galuh Ciamis

Jl.R.E Martadinata No. 150 Ciamis

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, terlihat masih rendahnya produktivitas kerja pegawai, hal itu terlihat dari indikator kurang optimalnya kualitas kerja pegawai, misalnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan; masih adanya pegawai yang menyelesaikan suatu pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Munculnya permasalahan tersebut diduga diakibatkan kurangnya fasilitas kerja yang tersedia, dengan indikator sebagai berikut: Masih kurangnya perlengkapan kerja pegawai dan masih kurangnya peralatan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana fasilitas kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis; Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis; Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kepustakaan, dan studi lapangan menggunakan media angket, wawancara, dan observasi, dengan populasi dan sampel sebanyak 35 Orang, dengan teknik pengolahan analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut: 1) Fasilitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis sudah terpenuhi dengan baik; 2) Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis sudah terpenuhi dengan baik; 3) Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar sebesar 61,15 %. Dengan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,7820 termasuk pada kategori tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan perbandingan antara hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh $t_{hitung} (7,210) >$ dari $t_{tabel} (1,697)$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu “Terdapat Pengaruh Positif Antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”. terbukti kebenarannya.

Kata kunci: fasilitas kerja dan produktivitas kerja

I. PENDAHULUAN

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja 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.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten

Ciamis, terlihat masih rendahnya produktivitas kerja pegawai, hal itu terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya kualitas kerja pegawai, misalnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Contohnya : Pegawai masih melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga pekerjaan dilaksanakan secara berulang-ulang, yang berakibat pada pemborosan waktu, tenaga, materi, dan anggaran biaya.
2. Kurang optimalnya kualitas kerja pegawai, misalnya masih adanya pegawai yang menyelesaikan suatu pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Contohnya : pada Bidang Pengendalian Penduduk penyuluhan dan pergerakan, masih adanya keterlambatan dalam pemenuhan data penduduk program Keluarga Berencana (KB).

Munculnya permasalahan rendahnya produktivitas kerja tersebut diduga diakibatkan kurangnya fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Hal itu nampak terlihat dari adanya indikator sebagai berikut:

1. Masih kurangnya perlengkapan kerja pegawai, seperti ketersediaan perlengkapan furniture yang kurang memadai, alat komunikasi antar ruangan, alat transportasi pegawai masih terbatas, sehingga kualitas kerja pegawai kurang maksimal.
2. Masih kurangnya peralatan kerja pegawai, seperti ketersediaan komputer, printer, *Wifi* dan kertas HVS masih terbatas, sehingga kuantitas kerja pegawai kurang maksimal.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan memberikan manfaat untuk kelangsungan organisasi. Menurut Monenir (2016: 120) Sarana Kerja ditinjau dari kegunaannya (*utilization*) terdiri atas 3 golongan:

- a. 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 guna ;

- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furnitur;
- c. 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.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja adalah 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. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan masalah produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata, ukuran efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran/ output berupa kesatuan fisik dan nilai dan masuk atau input berupa tenaga kerja.

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2017:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan.
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri.
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu.
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi.
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dalam suatu instansi apabila fasilitas kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang pekerjaan serta bisa dipergunakan pada saat dan waktu yang tepat.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor yang bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, sehingga tujuan dalam mencapai visi misi organisasi bisa terlaksana, dimana produktivitas kerja dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan bersama.

Berdasarkan teori para ahli diatas, penulis membuat anggapan dasar sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja adalah 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.

2. Produktivitas kerja pegawai adalah sebagai hubungan antara hasil nyata, ukuran efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran/ output berupa kesatuan fisik dan nilai dan masuk atau input berupa tenaga kerja.
3. Dengan fasilitas kerja yang baik, diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai bisa diperoleh jika para pegawai bekerja dengan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Bertolak dari anggapan dasar tersebut diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : **Terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.**

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, dengan menggunakan metode ini diharapkan daya reduksi dan keeratan hubungan antara variabel dapat seakurat mungkin.

2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang menunjukkan indikator-indikator yang sesuai dengan gejala sehingga memudahkan pengukurannya. Untuk memudahkan pemahaman terhadap hipotesis, penulis memberikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, yaitu 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.

Sub variabel bebas dalam penelitian ini adalah sarana Kerja ditinjau dari kegunaannya, menurut Monenir (2016: 120) terdiri atas 3 golongan yaitu sebagai berikut :

- a. 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 guna, dengan indikator penelitian sebagai berikut:
- Tersedianya mesin tik, komputer, printer, dan proyektor
 - Tersedianya peralatan kantor (*Office Stationary*) seperti kertas, pensil, penghapus, flashdisk, mesin hitung, dan lain sebagainya.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan, misalnya perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture, dan lain sebagainya, dengan indikator penelitian:
- Adanya perlengkapan komunikasi kerja
 - Adanya perlengkapan pengolahan data
 - Adanya perlengkapan furnitur yang memadai
 - Adanya mesin scanner dan photo copy sebagai alat pengganda data.
- c. 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, dan lain sebagainya, dengan indikator penelitian :
- Adanya fasilitas tataruang kantor yang memadai
 - Adanya fasilitas mesin absensi guna meningkatkan disiplin kerja
 - Adanya fasilitas mesin pendingin ruangan
 - Adanya fasilitas mesin pembangkit tenaga listrik sebagai energi cadangan dalam perlengkapan bantu kerja
 - Adanya kendaraan dinas yang memadai
2. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yaitu hasil nyata yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang didukung oleh fasilitas kerja. Sub Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Menurut Sutrisno (2017: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:
- a. Kemampuan.
 - Pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
 - Pegawai mempunyai keterampilan kerja
 - Terciptanya profesionalisme pegawai dalam bekerja
 - Pegawai mempunyai daya menyelesaikan tugas yang diembannya.
 - b. Meningkatkan hasil yang dicapai.
 - Pegawai berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja
 - Pegawai berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja
 - c. Semangat kerja.
 - Adanya peningkatan kinerja pegawai dari waktu ke waktu
 - Pegawai mempunyai target dalam penyelesaian pekerjaan
 - Adanya disiplin kerja pegawai
 - d. Pengembangan diri.
 - Pegawai senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
 - Pegawai mampu menyelesaikan tantangan kerja
 - Adanya harapan dan motivasi pegawai untuk menjadi lebih baik
 - e. Mutu.
 - Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan mutu.
 - Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja.
 - f. Efisiensi.
 - Pegawai mampu menggunakan sumberdaya yang ada secara seimbang
 - Pegawai mampu menekan aspek keluaran dan meningkatkan aspek masukan dalam pencapaian target.
- 3. Unit Analisis, Populasi dan Sampel**
- Menurut Arikunto (2009:116) bahwa : “Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan bentuk *non-probability sampling* atau teknik sensus.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Studi kepustakaan, dan studi lapangan, yaitu dengan alat bantu Angket, wawancara, dan observasi.

5. Teknik Pengolahan/Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu melalui distribusi frekuensi yang kemudian hasil tabulasi data diinterpretasikan (ditafsirkan). Untuk mengukur hubungan antara penempatan jabatan dengan semangat kerja pegawai, model analisis yang penulis gunakan adalah analisis koefisien korelasi dengan tingkat pengukuran skala ordinal. Untuk mengetahui korelasi diantara variabel, penulis menggunakan koefisien korelasi Product Moment. Untuk menilai seberapa kuat hubungan antara penempatan jabatan dengan semangat kerja pegawai pada pegawai yang dirotasi berdasarkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 821.2/KPTS.294-BKPSDM.3/2017 Tentang Pengangkatan Dan Pemindahan Dalam Jabatan Administrasi Eselon III dan IV dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Ciamis, digunakan kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2001:149)

Apabila koefisien korelasi telah diperoleh, selanjutnya penulis akan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berguna untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel penempatan jabatan dengan semangat kerja pegawai, dengan rumus yaitu :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Sugiyono, (2001 : 149)

IV. PEMBAHASAN

Penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, di

dasarkan atas hasil observasi penulis diduga masih rendahnya produktivitas kerja pegawai. Permasalahan tersebut penulis menduga diakibatkan kurangnya fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

1. Fasilitas Kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian berupa angket, wawancara dan observasi pada subjek penelitian, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai variabel fasilitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis adalah dengan skor 1224 atau rata-rata sebesar 111 dari seluruh pertanyaan, dengan kategori baik. Dengan demikian jawaban responden pada variabel fasilitas kerja dapat dipersentasekan sebesar 63,42% yang artinya variabel fasilitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik.

Mengenai indikator fasilitas kerja dengan nilai persentase tertinggi berada pada indikator adanya fasilitas mesin absensi guna meningkatkan disiplin kerja, yaitu sebesar 145 dengan persentase 82,86% dengan kategori sangat baik. Sedangkan dengan nilai persentase terendah berada pada indikator adanya perlengkapan pengolahan data dan adanya mesin scanner dan photo copy sebagai alat pengganda data, yaitu sebesar 101 dengan persentase 57,71% dengan kategori cukup baik.

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara terhadap responden mengenai fasilitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa sarana kerja yang berupa peralatan kerja, perlengkapan kerja dan fasilitas pendukung cukup tersedia.

Adapun hasil observasi mengenai fasilitas kerja pada Dinas Pengendalian

Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis yang berupa sarana kerja, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan fasilitas pendukung cukup tersedia dengan baik, walaupun masih adanya beberapa yang belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik. Seperti indikator; Adanya perlengkapan komunikasi kerja; Adanya perlengkapan pengolahan data; Adanya mesin scanner dan photo copy sebagai alat pengganda data. Indikator tersebut perlu ditingkatkan kembali dalam pengadaannya.

2. Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga produktivitas kerja sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian berupa angket, wawancara dan observasi pada subjek penelitian dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 2073 atau rata-rata sebesar 129,5 dari seluruh pertanyaan dengan kategori baik. Apabila dipersentasekan diperoleh persentase sebesar 74,04% yang artinya variabel produktivitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik.

Mengenai indikator produktivitas kerja pegawai dengan nilai persentase tertinggi berada pada indikator Pegawai berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja, yaitu sebesar 155 dengan persentase 88,57% dengan kategori sangat baik. Sedangkan dengan nilai persentase terendah berada pada indikator pegawai mampu memanfaatkan umpan balik dalam komunikasi dan indikator Adanya disiplin kerja pegawai, yaitu sebesar 108 dengan persentase 61,71% dengan kategori baik.

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara terhadap responden mengenai produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator produktivitas

kerja pegawai telah telah tercapai dengan baik.

Adapun hasil observasi mengenai produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis telah terlaksana dengan baik, walaupun masih adanya beberapa indikator produktivitas kerja pegawai yang belum sepenuhnya tercapai dengan baik. Seperti indikator; Adanya peningkatan kinerja pegawai dari waktu ke waktu; Pegawai mampu menyelesaikan tantangan kerja; Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja. Indikator produktivitas kerja pegawai tersebut perlu ditingkatkan kembali dalam pelaksanaannya.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Fasilitas Kerja akan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai sebab dengan terpenuhinya fasilitas kerja akan dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga produktivitas kerja pegawai pun akan meningkat.

Produktivitas kerja pegawai sebagai hubungan antara hasil nyata, ukuran efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran/output berupa kesatuan fisik dan nilai dan masuk atau input berupa tenaga kerja. Produktivitas kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang didukung fasilitas kerja diantaranya lingkungan kerja yang nyaman dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasibuan (2014:126) menjelaskan produktivitas kerja adalah :

Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) Jika produktivitas naik itu hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan tenaga kerja.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata, ukuran efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran/ output berupa kesatuan fisik dan nilai dan masuk atau input berupa tenaga kerja. produktifitas kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang didukung fasilitas kerja diantaranya lingkungan kerja yang nyaman dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika..

Setelah penulis menganalisa variabel fasilitas kerja (X) dan variabel bebas produktivitas kerja (Y), Selanjutnya untuk mengukur hubungan antara fasilitas kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, model analisis yang penulis gunakan adalah analisis koefisien korelasi Product Moment diperoleh hasil sebesar 0,7820 yang berdasarkan table interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono termasuk pada kategori tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa antara fasilitas kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, dipengaruhi oleh fasilitas kerja sebesar 61,15 % sedangkan sisanya sebesar 38,85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti koordinasi, pembinaan dan sebagainya.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

- a. Secara umum fasilitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis sudah

terpenuhi dengan baik, dimana dari penelitian diperoleh hasil bahwa indikator-indikator fasilitas kerja ada yang terpenuhi dengan baik sekali, baik dan cukup.

- b. Secara umum produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis sudah terpenuhi dengan baik, dimana dari penelitian diperoleh hasil bahwa indikator-indikator produktivitas kerja pegawai ada yang terlaksana dengan baik sekali dan baik.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, adalah sebesar sebesar 61,15 %. Dengan hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,7820 termasuk pada kategori tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan perbandingan antara hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh $t_{hitung} (7,210) >$ dari $t_{tabel} (1,697)$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu *“Terdapat Pengaruh Positif Antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”* terbukti kebenarannya.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan penelitian maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk mengoptimalkan fasilitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis maka segala ketentuan dalam pemanfaatan dan pengoperasian fasilitas kerja sebaiknya difahami serta digunakan secara maksimal oleh seluruh pegawai.
- b. Walaupun hasil penelitian pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis ini menunjukkan bahwa indikator produktivitas kerja pegawai berada pada kategori baik dan sangat baik namun untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka kinerja pegawai sebaiknya terus ditingkatkan.

- c. Agar pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat terus terupdate dari waktu ke waktu maka penulis mengharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk dinas sebagai bahan perbaikan organisasi yang dilaksanakan dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 1997. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi.* Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Bandung: CV Haji Masagung.
- Moenir. 2016. *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan.* Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian.* CV. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edi. 2007. *Budaya Organisasi.* Jakarta : Prenada Media Group