



Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap

Septi Widayah Kurniasih¹, Ferey Herman²

^{1,2} Universitas Galuh

Korespondensi penulis : fereyunigal@gmail.com

Abstract. *Government bureaucracy must be managed based on the principles of good and professional governance. Bureaucracy must fully serve the interests of the people and work to provide excellent, transparent, accountable services, and be free from Corruption, Collusion, and Nepotism (KKN) practices. This spirit is the basis for the implementation of government bureaucratic reform in Indonesia. Sub-districts as organizations that provide direct services also need to be supported by complete work facilities because these work facilities are supporting factors for the smooth running of tasks carried out, so that work can be done as expected.*

Changes in regional government laws clearly affect government organizations including Sub-districts

The research method used in this study is a descriptive survey method. The research design uses a quantitative method. The aspects studied in this study include variables (X1) namely work facilities, variables (X2) length of service with variables (Y) namely performance. Data collection tools use observation and questionnaires.

The conclusion is: 1. Work facilities tend to be high and ASN performance is very high, so that work facilities have a high influence on ASN performance, meaning that if work facilities are high then ASN performance is very high, while the low indicator in the work facility variable is that the work process should be carried out effectively; 2. Work period tends to be high and ASN performance is very high, so that work period has a high influence on ASN performance, meaning that if work period is high then ASN performance is very high, while the low indicator in the work period variable is that interns with a work period of 0-12 months need to improve the quality of their work; and 3. Work facilities and work period tend to be high and ASN performance is very high, so that work facilities and work period have a high influence on ASN performance, meaning that if work facilities and work period are high then ASN performance is very high thus the proposed hypothesis can be accepted. Meanwhile, the low indicator in the ASN performance variable is that innovation should be carried out in various work programs.

Keywords: *Work Facilities, Work Period, Performance of State Civil Apparatus*

Abstrak. Birokrasi pemerintah harus dikelola berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dan profesional. Birokrasi harus sepenuhnya mengabdikan pada kepentingan rakyat dan bekerja untuk memberikan pelayanan prima, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Semangat inilah yang mendasari pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah di Indonesia. Kecamatan sebagai organisasi yang memberikan pelayanan secara langsung perlu didukung juga oleh fasilitas kerja yang lengkap karena fasilitas kerja tersebut merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang dikerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Perubahan undang-undang pemerintahan daerah secara jelas berpengaruh terhadap organisasi pemerintah termasuk Kecamatan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif. Disain penelitian menggunakan metode kuantitatif. Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X1) yaitu fasilitas kerja, variabel (X2) masa kerja dengan variabel (Y) yaitu kinerja. Alat pengumpulan data menggunakan observasi dan angket.

Simpulannya adalah: 1. Fasilitas kerja cenderung tinggi dan kinerja ASN sangat tinggi, sehingga fasilitas kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja ASN, artinya jika fasilitas kerja tinggi maka kinerja ASN sangat tinggi, adapun indikator yang rendah dalam variabel fasilitas kerja adalah proses kerja seyogyanya dilaksanakan dengan efektif; 2. Masa kerja cenderung tinggi dan kinerja ASN sangat tinggi, sehingga masa kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja ASN, artinya jika masa kerja tinggi maka kinerja ASN sangat tinggi, adapun indikator yang rendah dalam variabel masa kerja adalah peserta magang dengan masa kerja 0-12 bulan perlu meningkatkan kualitas pekerjaannya; dan 3. Fasilitas kerja dan masa kerja cenderung tinggi dan kinerja ASN sangat tinggi, sehingga fasilitas kerja dan masa kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja ASN, artinya jika fasilitas kerja dan masa kerja tinggi maka kinerja ASN sangat tinggi dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun indikator yang rendah dalam variabel kinerja ASN adalah seyogyanya inovasi dilakukan pada berbagai program kerja.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Masa Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

Kehadiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, merupakan tonggak baru dalam penyelenggaraan otonomi daerah di Indonesia khususnya yang mengatur tentang hubungan Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah, disebut demikian karena Undang-undang tersebut memiliki filosofi dan paradigma yang berbeda dengan Undang-undang sebelumnya. Konsekuensi logis dari perubahan filosofi tersebut diantaranya adalah daerah memiliki kebebasan yang luas untuk mengatur, dan mengurus kepentingan masyarakat daerah sesuai dengan aspirasi dan kepentingan masyarakat, termasuk dalam hal ini pengaturan kelembagaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka penyelenggaraan otonomi daerah seyogyanya berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan selalu memperhatikan kepentingan dan aspirasi yang tumbuh dalam masyarakat. Untuk itu, upaya mewujudkan otonomi daerah dan tata kelola pemerintahan yang baik seyogyanya bisa dilakukan secara bertahap baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Provinsi dan Kabupaten/ Kota).

Lebih lanjut, sejak bergulirnya era reformasi, berbagai isu ataupun pemikiran tentang otonomi daerah dilontarkan para pakar khususnya yang berkaitan dengan upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), dan reformasi birokrasi. Maka dari itu, birokrasi sebagai pemberi bentuk kebijakan publik dengan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendukung harus mampu mengimplementasikan kebijakan publik serta tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara professional.

Penyelenggaraan otonomi daerah akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh kualitas dan kemampuan birokrasi. Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen. Pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah di harapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Untuk itu, reformasi birokrasi harus dilakukan secara sungguh-sungguh, konsisten, melembaga, bertahap, dan berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan akan terbentuk birokrasi yang mampu mendukung, dan mempercepat keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Kegiatan ekonomi akan semakin meningkat dan secara agregat akan mendorong pertumbuhan ekonomi lebih tinggi. Dengan kegiatan ekonomi yang semakin luas maka akan tersedia basis penerimaan negara yang lebih besar untuk membiayai keberlanjutan reformasi birokrasi, dan pembangunan di bidang lainnya yang lebih luas.

Berkaitan dengan otonomi daerah maka dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 di atur mengenai perubahan fungsi utama pemerintah daerah, yang semula sebagai promotor pembangunan menjadi pelayan masyarakat. Perubahan tersebut dengan sendirinya akan mengubah bentuk, susunan, kedudukan, fungsi kelembagaan, pemerintah daerah baik unsur staf, unsur lini teknis, unsur lembaga teknis maupun unsur lini kewilayahan.

Perubahan undang-undang pemerintahan daerah secara jelas berpengaruh terhadap organisasi pemerintah termasuk Kecamatan, tidak terkecuali dengan Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, diantaranya menyangkut:

1. Perubahan kedudukan organisasi kecamatan itu sendiri;
2. Kewenangan Camat;
3. Hubungan kerja kecamatan.

Terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan, maka kecamatan berfungsi sebagai organisasi yang memberikan pelayanan secara langsung sebagai lini terdepan dalam masyarakat, *to do, to act*, seharusnya merupakan senjata terdepan dalam terwujudnya pemerintahan yang akuntabel. Dengan demikian terwujudnya pemerintahan yang bersih dalam artian *clean government*, sebagai *leading sector* adalah institusi Kecamatan.

Kecamatan sebagai organisasi yang memberikan pelayanan secara langsung perlu didukung juga oleh fasilitas kerja yang lengkap karena fasilitas kerja tersebut merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang dikerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Selain fasilitas, maka suatu organisasi perlu didukung oleh pegawai yang memiliki masa kerja yang maksimal. Masa kerja akan memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang pegawai sehingga memiliki pengalaman yang luas, dan menjadikan seseorang tersebut memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan, dan siap mengatasinya. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Semakin lama masa kerja pegawai, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan.

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya, dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Namun apabila kinerja para ASN tidak diimbangi dengan fasilitas kerja yang lengkap, dan memadai serta masa kerja yang masih minim maka akan berpengaruh pada hasil kinerja ASN menjadi kurang optimal.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap adalah:

1. Masih belum maksimalnya kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, misalnya dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sebagainya.
2. Usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan disiplin, komitmen, dan integritasi masih belum maksimal.
3. Dukungan organisasi kepada para pegawai masih belum maksimal khususnya dalam usaha menempatkan pegawai sesuai kebutuhan, dan latar belakang pendidikan atau pemberian fasilitas yang dianggap masih terbatas.

Indikasi-indikasi permasalahan yang terdapat pada tabel di atas besar kemungkinan dikarenakan belum lengkapnya fasilitas kerja, dan masa kerja ASN khususnya di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Berikut ini adalah indikasi permasalahan berkaitan dengan fasilitas kerja:

1. Belum lengkapnya fasilitas kerja yang ada di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, sehingga hasil kinerja para pegawai menjadi belum maksimal, misalnya penyelesaian laporan menjadi terlambat.
2. Fasilitas kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang, misalnya belum memuat aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Fasilitas kerja belum secara maksimal membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan karena pada beberapa kasus peralatan tersebut adalah peralatan yang kerja yang tidak mudah dalam penggunaannya misalnya ada beberapa pegawai yang belum secara maksimal mampu mengoperasikan komputer dengan aplikasi yang rumit karena belum pernah mengikuti pelatihan komputer sehingga perlu ada operator yang mempunyai keahlian khusus dalam mengoperasikan komputer dengan aplikasi yang rumit.
4. Penempatan fasilitas kerja yang belum ditata dengan benar karena ruangan yang terbatas.

Dengan adanya kinerja pegawai yang belum optimal maka perlu diupayakan adanya upaya untuk pemenuhan fasilitas kerja yang lebih baik, lengkap, layak dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai. Selanjutnya mengoptimalkan kinerja pegawai secara lebih maksimal, dengan cara memaksimalkan pengetahuan dan pengalaman aparatur yang masih minim karena memiliki masa kerja yang kurang dan memaksimalkan pelatihan-pelatihan bagi pegawai yang memiliki masa kerja lama namun kurang maksimal dalam penggunaan fasilitas canggih sehingga meminimilisir terjadi kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif. Metode survey dalam hal ini merupakan pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengambilan data penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Erlina dan Mulyani, 2017:12). Selain itu pada penelitian ini juga menggunakan desain penelitian kausal komparatif.

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X1) yaitu fasilitas kerja, variabel (X2) masa kerja dengan variabel (Y) yaitu kinerja. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja (X1), dan masa kerja (X2). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran yang berjumlah sebanyak 74 orang yang sekaligus akan dijadikan sampel.

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Menurut Bailey (dalam Prasetyo, 2006:119) “Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu sampel harus dilihat sebagai suatu gambaran populasi dan bukan populasi itu sendiri”.

Penarikan sampelnya menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Prasetyo (2006:123) menyatakan bahwa “Teknik acak sederhana dapat dipakai jika populasi dari suatu penelitian bersifat homogen dan tidak banyak jumlahnya”.

Teknik acak sederhana adalah teknik yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dengan kesempatan yang sama ini, hasil dari suatu penelitian dapat digunakan untuk memprediksi populasi. Selain itu, teknik acak sederhana dipakai karena populasi penelitian bersifat homogen dan tidak banyak jumlahnya (kurang dari 100).

Objek penelitian ini adalah fasilitas kerja, masa kerja, dan kinerja sedangkan subjek penelitiannya adalah seluruh pegawai Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, sebanyak 30 orang yang sekaligus dijadikan populasi dan sampel. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Oleh karena jumlah populasi hanya sebesar 30 orang, maka layak untuk

diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Selanjutnya mengenai sumber data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Mengenai data primer, maka penulis akan mengambil data secara langsung dari arsip-arsip yang berkaitan dengan Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, sedangkan untuk data sekunder (penunjang lainnya) akan dicari dari sumber lain yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti.

Alat pengumpulan datanya adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipasi moderat, partisipasi moderat (*moderate participation*) menurut Sugiyono (2013:227) adalah: “Dalam observasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan tetapi tidak semuanya.
- b. Angket, yaitu cara pengumpulan data kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus diisi dengan cara memilih jawaban yang telah disediakan. Angket akan diberikan kepada responden yaitu para pegawai Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Fasilitas Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian seperti tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan variabel fasilitas kerja dikategorikan tinggi (88,93%). Berarti masih terdapat 12,17% dari indikator-indikator yang terdapat dalam variabel fasilitas kerja yang belum efektif dan indikator yang perlu mendapat perhatian karena memperoleh nilai terendah yaitu mengenai proses kerja seyogyanya dilaksanakan dengan efektif yang memperoleh nilai skor sebesar 120 (80%) dan masuk kategori tinggi. Atas hal tersebut perlu upaya-upaya untuk terus melakukan perbaikan dan pembenahan dalam fasilitas kerja seefektif mungkin khususnya bila melihat dari kekurangan dan kelebihan indikator fasilitas kerja yang ada sehingga hasilnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Masa Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian seperti tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan variabel masa kerja dikategorikan tinggi (86,06%). Berarti masih terdapat 14,94% dari indikator-indikator yang terdapat dalam variabel masa kerja yang belum efektif dan indikator yang perlu mendapat perhatian karena memperoleh nilai terendah yaitu mengenai peserta magang dengan masa kerja 0-12 bulan perlu meningkatkan kualitas pekerjaannya yang memperoleh nilai skor sebesar 120 (80%) dan masuk kategori tinggi, atas hal tersebut perlu upaya-upaya untuk terus melakukan perbaikan dan pembenahan dalam masa kerja seefektif mungkin khususnya bila melihat dari kekurangan dan kelebihan indikator masa kerja yang ada sehingga hasilnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kinerja ASN

Berdasarkan data hasil penelitian seperti tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kinerja ASN dikategorikan tinggi (85,87%), berarti masih terdapat 14,13% dari indikator-indikator yang terdapat dalam variabel kinerja ASN yang belum efektif dan indikator yang perlu mendapat perhatian karena memperoleh nilai terendah yaitu mengenai seyogyanya inovasi dilakukan pada berbagai program kerja yang memperoleh nilai skor sebesar 121 (80,67%) dan masuk kategori tinggi, atas hal tersebut perlu upaya-upaya untuk terus melakukan perbaikan dan pembenahan dalam kinerja ASN seefektif mungkin khususnya bila melihat dari kekurangan dan kelebihan indikator kinerja ASN yang ada sehingga hasilnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pembahasan

a. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap

Perhitungan pada regresi sederhana untuk melihat apakah hubungan dari variabel X1 terhadap Y termasuk hubungan pengaruh atau bukan maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya sebesar 0,875 dan nilai konstantanya sebesar 30,005. Bentuk hubungan fungsional pengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja ASN dapat dinyatakan dalam persamaan $Y = a + b X1$. Sehingga persamaan regresi liner antara fasilitas kerja terhadap kinerja ASN kerja dapat ditulis: $Y = 30,005 + 0,875 X1$.

Mengenai sumbangan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja ASN maka hasilnya mengacu pada nilai *adjusted r square* dan diperoleh nilai sebesar 0,857 atau bila dipersentasekan sebesar 85,7% dan sisanya oleh faktor lain sebesar 0,143 (14,3%).

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja ASN dengan kategori tinggi, artinya jika fasilitas kerja tinggi maka kinerja ASNpun akan meningkat secara signifikan. Mengacu pada uraian hasil analisis di atas maka dapat diketahui bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh indikator yang menjadi pendukung fasilitas kerja sebagaimana diuraikan oleh Faisal (2005:22) yaitu:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3) Mudah dalam penggunaan
- 4) Mempercepat proses kerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa indikator-indikator fasilitas kerja di atas telah diterapkan di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, walaupun pada kenyataannya tidak semua indikator tersebut mempunyai nilai yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan, terutama pada indikator proses kerja seyogyanya dilaksanakan dengan efektif.

Mengacu pada hasil di atas maka berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja ASN maka diketahui bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang tinggi pada kinerja ASN karena dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan, dan kemampuan organisasi.

Menurut Moekijat (2011:155) yang dimaksud dengan fasilitas kerja “terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik”. Selanjutnya menurut (Djoyowinoro, 2015:15) fasilitas kerja adalah “Alat yang digunakan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Jadi, fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu organisasi, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan, dan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Selain itu diketahui 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.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin positif nilai fasilitas kerja tersebut dilaksanakan oleh setiap ASN di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, maka akan semakin berdampak baik pada kinerja ASN di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

b. Masa Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap

Perhitungan pada regresi sederhana untuk melihat apakah hubungan dari variabel X2 terhadap Y termasuk hubungan pengaruh atau bukan maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya sebesar 0,885 dan nilai konstantanya sebesar 32,303. Bentuk hubungan fungsional pengaruhnya antara pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan dalam persamaan $Y = a + b X2$.

Mengenai sumbangan variabel masa kerja terhadap kinerja ASN maka hasilnya mengacu pada nilai *adjusted r square* dan diperoleh nilai sebesar 0,757 atau bila dipersentasekan sebesar 75,7% dan sisanya oleh faktor lain sebesar 0,243 (24,3%).

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja ASN dengan kategori tinggi, artinya jika fasilitas kerja tinggi maka kinerja ASNpun akan meningkat secara signifikan. Mengacu pada uraian hasil analisis di atas maka dapat diketahui bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh indikator yang menjadi pendukung masa kerja sebagaimana diuraikan oleh Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan (dalam Gumilar, 2018:29) yaitu:

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya waktu bekerja di organisasi
3. Lamanya waktu bekerja pada posisi sekarang ini

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa indikator-indikator masa kerja di atas telah diterapkan di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, walaupun pada kenyataannya tidak semua indikator tersebut mempunyai nilai yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan, terutama pada indikator peserta magang dengan masa kerja 0-12 bulan perlu meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Mengacu pada hasil di atas maka berkaitan dengan pengaruh masa kerja terhadap kinerja ASN maka diketahui bahwa masa kerja memberikan pengaruh yang tinggi pada kinerja ASN karena dengan mengacu pada masa kerja akan diperoleh suatu informasi mengenai tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Mengenai masa kerja maka (Handoko, 2017: 22) menjelaskan bahwa “Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya”.

Jadi, masa kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin positif nilai masa kerja tersebut dilaksanakan oleh setiap ASN di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, maka akan semakin berdampak baik pada kinerja ASN di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

c. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap

Perhitungan pada regresi sederhana untuk melihat apakah hubungan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y termasuk hubungan pengaruh atau bukan maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya sebesar 0,930 dan nilai konstantanya sebesar 44,805. Bentuk hubungan fungsional pengaruhnya antara fasilitas kerja dan masa kerja terhadap kinerja ASN dapat dinyatakan dalam persamaan $Y = a + bX_1X_2$.

Mengenai sumbangan variabel fasilitas kerja dan masa kerja terhadap kinerja ASN maka hasilnya sebesar 82% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 18% yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa fasilitas kerja dan masa kerja berpengaruh pada kinerja ASN dengan kategori tinggi, artinya jika fasilitas kerja dan masa kerja tinggi maka kinerja ASNpun akan meningkat secara signifikan. Mengacu pada uraian hasil analisis di atas maka dapat diketahui bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh indikator yang menjadi pendukung kinerja ASN sebagaimana diuraikan oleh Fadel (2009:195) yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi.
2. Inovasi.
3. Kecepatan kerja.
4. Keakuratan kerja.
5. kerjasama

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa indikator-indikator kinerja ASN di atas telah diterapkan di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, walaupun pada kenyataannya tidak semua indikator tersebut mempunyai nilai yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan, terutama pada indikator seyogyanya inovasi dilakukan pada berbagai program kerja.

Mengacu pada hasil di atas maka berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja dan masa kerja terhadap kinerja ASN maka diketahui bahwa fasilitas kerja dan masa kerja memberikan pengaruh yang tinggi pada kinerja ASN karena dengan kinerja ASN yang tinggi maka akan diketahui apakah pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi sudah dilaksanakan dengan optimal atau belum selain itu apakah kinerja yang dilakukan selama ini sudah menggunakan kemampuan yang ada, dan adanya batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengenai kinerja ASN maka Fattah (2009:19) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Jadi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh yang positif dari fasilitas kerja dan masa kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, dapat diterima”.

IV. Simpulan

Simpulannya adalah: 1. Fasilitas kerja cenderung tinggi dan kinerja ASN sangat tinggi, sehingga fasilitas kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja ASN, artinya jika fasilitas kerja tinggi maka kinerja ASN sangat tinggi, adapun indikator yang rendah dalam variabel fasilitas kerja adalah proses kerja seyogyanya dilaksanakan dengan efektif; 2. Masa kerja cenderung tinggi dan kinerja ASN sangat tinggi, sehingga masa kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja ASN, artinya jika masa kerja tinggi maka kinerja ASN sangat tinggi, adapun indikator yang rendah dalam variabel masa kerja adalah peserta magang dengan masa kerja 0-12 bulan perlu meningkatkan kualitas pekerjaannya; dan 3. Fasilitas kerja dan masa kerja cenderung tinggi dan kinerja ASN sangat tinggi, sehingga fasilitas kerja dan masa kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja ASN, artinya jika fasilitas kerja dan masa kerja tinggi maka kinerja ASN sangat tinggi dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun indikator yang rendah dalam variabel kinerja ASN adalah seyogyanya inovasi dilakukan pada berbagai program kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Bastaman, I. D., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Djoyowinoro. (2015). *Manajemen konstruksi (Edisi keempat)*. Teknik Sipil UGM.
- Erlina, & Mulyani. (2017). *Metodologi penelitian bisnis: Untuk akuntansi dan manajemen (Cetakan pertama)*. USU Press.
- Fadel. (2009). *Reinventing local government*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Faisal. (2015). *Seluk beluk organisasi perusahaan modern*. PT ERESKO.

- Fattah. (2009). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gumilar. (2018). *Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Infomedia Nusantara)*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan Bandung.
- Handoko. (2017). *Manajemen (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Moekijat. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Prasetyo. (2006). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.