

## **Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng**

**Dwi Regina Markanita Mansur<sup>1\*</sup>, Budi Setiawati<sup>2</sup>, Hafiz Elfiansya<sup>3</sup>**

- 1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 2) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 3) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*This study aimed to determine how big the influence of work facilities to the employee performance at Bantaeng Regency Disaster Preparedness Brigade Office. This study used quantitative methods with the type of survey research and data collection techniques were observation and questionnaires. The population in this study were all employees in the Bantaeng Regency Disaster Preparedness Brigade Office, with a total sample of 50 people. In addition, sampling used a saturated sampling technique. The results of this study showed that the work facilities consisted of in accordance with the needs, were able to optimize work results, were easy to use, accelerated the work process, the placement was arranged properly having a contribution of 34.2% to the performance of employees in the Bantaeng District Disaster Preparedness Brigade Office, while 65.8% was influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *work facilities, employee performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan tipe penelitian survey dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng sebanyak 50 orang. Selain itu penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang terdiri dari sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar memiliki kontribusi sebesar 0,342 atau 34,2 % terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng, sedangkan 65,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci :** pengaruh, fasilitas kerja, kinerja pegawai

---

\* dwireginamarkanitam@gmail.com

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan membutuhkan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Kunci pokok sebagai sumber daya manusia akan menentukan pelaksanaan keberhasilan kegiatan organisasi pemerintah karena berhasil atau tidaknya organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang mempunyai kinerja (kerja hasil atau kerja yang dihasilkan) yang sangat tinggi dan baik dan tercapainya tujuan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan itu maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana pada Bab VIII Manajemen ASN Paragraf 8 tentang Penilaian Kinerja Pasal 76 angka 1 menyatakan bahwa Pemberi penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan kinerja perencanaan pada tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan hasil, target, capaian, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil

Negara, dimana pada Bab VIII tentang Manajemen ASN Paragraf 8 mengenai Penilaian Kinerja PNS yang salah satunya hal yang menjadi perhatian adalah perilaku PNS. Yang berhubungan dengan Pemberian peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 Tentang pemberian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dimana hal yang harus diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan prinsip pada pasal 3 yaitu Obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, transparan. Adapun unsur yang dinilai oleh SKP yakni aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sementara untuk mengukur perilaku kerja PNS dilakukan penilaian perilaku kerja meliputi orientasi aspek pelayanan, integritas, kerjasama, komitmen, disiplin, dan kepemimpinan. Mangkuprawira (20017:155) mengatakan bahwa kinerja adalah proses dan hasil suatu pekerjaan tertentu terencana secara pada tempat dan waktu dari karyawan serta dari setiap organisasi bersangkutan. Kemudian Robbins dalam Mahsun (2006) mendefinisikan kinerja yaitu suatu dari hasil yang dicapai oleh para pegawai dalam pekerjaannya yang kriteria tertentu menurut berlaku untuk suatu pekerjaan. Dilihat dari dua teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam masalah kinerja pemerintah pada saat ini tengah melakukan kerja keras terhadap penataan Aparatur Sipil Negara (ASN). Banyak suatu kebijakan yang telah dikeluarkan guna meningkatkan kinerja para pegawai. Namun masih banyak pegawai dianggap tidak konsisten dalam bekerja lantaran tidak adanya beban dan target yang ditetapkan. Hal ini juga dikarenakan banyaknya pegawai dibidang administrative yang dianggap menjadi penyebab lemahnya kinerja pegawai. Begitupun pada kantor Brigade Siaga Bencana, kurangnya pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh para atasan membuat pegawai semakin tidak konsisten dalam pekerjaannya. Salah satu yang menjadi sorotan masyarakat dalam kinerja pegawai di kantor ini adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjangkau lokasi pasien/korban yang relative lama sehingga ada beberapa yang terlambat mendapatkan penanganan. Selain daripada itu banyaknya pegawai yang kurang sigap dalam memberikan pelayanan membuat kinerja pegawai di kantor ini mendapat banyak kritikan dari masyarakat. Kinerja adalah keberhasilan hasil atau tingkat

seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu di berbagai kemungkinan dibandingkan dengan, hasil, kerja, hingga sasaran yang telah ditentukan bersama (Rivai dan Basri, 2005). Kinerja adalah secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang tanggung jawab dan melakukan apa yang diberikan (Mangkunegara,2002). Menurut Widodo (2006) telah dikatakan bahwa kinerja yaitu melakukan suatu kegiatan dan dengan tanggung jawab untuk menyempurnakan hasil seperti yang diekpektasikan. Dari definisi di atas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diinginkan itu. Menurut Chung/Megginson dalam Suwatno (2011:12) beberapa faktor kinerja oleh pegawai dipengaruhi yaitu : Quality Of Work Kualitas dari Pekerjaan adalah merupakan buruknya atau tingkat baik sesuatu keterampilan dan kecakapan pekerjaan yang ada segi kerapihan dan ketelitian bagi diterima seorang yang pegawai dapat. Quantity Of Work Kuantitas dari Pekerjaan yaitu yang harus diselesaikan kemampuan diukur dari secara mencapai kuantitatif didalam target hasil kerja atau besarnya atas baru pekerjaan seberapa beban kerja atau sejumlah oleh seorang pegawai.. Job

Knowledge Pengetahuan Pekerjaan pendidikan atau keahlian merupakan penempatan proses seorang yang pegawai sesuai background dalam dengan suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan memahami berkaitan dengan tugas yang sedang mereka lakukan pegawai dalam hal-hal yang. TeamWork Kerjasama Tim hanya kerjasama tidak sebatas vertikal secara ataupun organisasi kerjasama dengan pegawainya para hubungan yang terjalin suatu kondusif balik yang dan timbal saling horizontal merupakan faktor dalam menguntungkan secara penting suatu kehidupan. Melihat bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai seorang bekerja orang dengan dalam lain.

Creativity Kreativitas menyelesaikan pekerjaann merupakan kemampuan seorang pegawai dalam atau inisiatif dengan cara sendiri dianggap yang mampu efisien secara dan serta efektif mampu menciptakan perubahan baru kemajuan perubahan organisasi guna dalam perbaikan. Inovation Inovasi mengatasi permasalahan dalam menciptakan perubahan kemampuan perubahan dan kemajuan baru guna perbaikan organisai ini ditinjau organisasi hal dari ide-ide cemerlang. Initiative Inisiatif mengambil langkah yang tepat untuk

melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan dalam menghadapi kesulitan, kemampuan mengambil tahapan pertama untuk melakukan pekerjaan tanpa suatu bantuan untuk , kemampuan dalam pekerjaan. Kinerja adalah secara kualitas mupun kuantitas dalam melaksanakan hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang tanggung jawab dan melakukan apa yang diberikan (Mangkunegara,2002). Menurut Widodo (2006) telah dikatakan bahwa kinerja yaitu melakukan suatu kegiatan dan dengan tanggung jawab untuk menyempurnakan hasil seperti yang diekpektasikan. Dari definisi di atas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diinginkan.

Menurut Chung/Megginson dalam Suwatno (2011:12) beberapa faktor kinerja oleh, pegawai dipengaruhi yaitu : Quality Of Work Kualitas dari Pekerjaan adalah merupakan buruknya atau tingkat tombaik sesuatu keterampilan dan kecakapan pekerjaan yang ada segi kerapihan dan ketelitian bagi diterima seorang yang pegawai dapat. Quantity Of Work Kuantitas dari Pekerjaan yaitu yang harus diselesaikan kemampuan diukur dari secara mencapai kuantitatif didalam target hasil kerja atau besarnya atas baru pekerjaan seberapa beban kerja atau

sejumlah oleh seorang pegawai.. Job Knowledge Pengetahuan Pekerjaan pendidikan atau keahlian merupakan penempatan proses seorang yang pegawai sesuai background dalam dengan suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan memahami berkaitan dengan tugas yang sedang mereka lakukan pegawai dalam hal-hal yang. TeamWork Kerjasama Tim hanya kerjasama tidak sebatas vertikal secara ataupun organisasi kerjasama dengan pegawainya para hubungan yang terjalin suatu kondusif balik yang dan timbal saling horizontal merupakan faktor dalam menguntungkan secara penting suatu kehidupan. Melihat bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai seorang bekerja orang dengan dalam lain. Creativity Kreativitas menyelesaikan pekerjaann merupakan kemampuan seorang pegawai dalam atau inisiatif dengan cara sendiri dianggap yang mampu efisien secara dan serta efektif mampu menciptakan perubahan baru kemajuan perubahan organisasi guna dalam perbaikan (Wibisono 2006 : 45). Inovation Inovasi mengatasi permasalahan dalam menciptakan perubahan kemampuan perubahan dan kemajuan baru guna perbaikan organisai ini ditinjau organisasi hal dari ide-ide cemerlang. Initiative Inisiatif

mengambil langkah yang tepat untuk melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan dalam menghadapi kesulitan, kemampuan mengambil tahapan pertama untuk melakukan pekerjaan tanpa suatu bantuan untuk , kemampuan dalam pekerjaan.

Disisi lain salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kantor yang di sediakan pemerintah untuk kerja yang maksimal merupakan prasarana dan sarana untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara telah dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses dalam suatu orgaanisasi. Lengkapnya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dimana fasilitas kerja yang baik dan mendukung akan memberikan dampak terhadap kinerja bagi para pegawai. Fasilitas Kerja menurut Moekijat (2001:155) secara lebih sederhana yang termaksud dengan fasilitas adalah suatu masukan (input) sarana fisik yang dapat memproses menuju keluaran (output) yang diinginkan. Begitupun menurut Darma

(2005:112) fasilitas adalah penyedia pada perlengkapan fisik untuk lebih memberikan kepada penggunaannya suatu kemudahan, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna dan fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Qomariyah (2018) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri pada hasil penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Kemudian Pratomo (2015) yang melakukan penelitian terkait Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara menemukan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan ( LPMP ) Sumatera Utara.

Berkaitan dengan fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada kantor Bridgade Siaga Bencana (BSB) Kabupaten Bantaeng yang berdiri sejak tahun 2008 hingga saat ini telah memberikan pelayanan BSB 24 jam dan masih terus berlanjut dengan fasilitas

diatas kendaraan mobil Ambulance yang sangat canggih karena bisa melakukan operasi ringan diatas mobil. BSB ini dibentuk atas gagasan kepala daerah karena melihat berbagai persoalan kesehatan masyarakat. Gagasan awal pembentukan Brigade Siaga Bencana yaitu untuk mengatasi kondisi masyarakat yang memerlukan perawatan namun terkendal dibidang transportasi, terutama pada malam hari. Akhirnya terbentuk BSB yang akan memberikan pelayanan hingga masyarakat yang tinggal dipelosok desa. Sarana pendukung seperti alat transportasi belum sepenuhnya tersebar didaerah pedesaan yang jauh dari titik akses utama sehingga hal tersebut bisa menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Prasarana pendukung juga menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam menangani pasien. Karena jika sarana memadai namun prasarana tidak baik maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap aktivitas kerjanya.. Pentingnya penelitian ini adalah memberikan informasi yang lebih akurat kepada pembaca, mengenai kinerja yang terdapat pada Kantor Brigade Siaga Bencana sekaligus kelengkapan prasarana dan sarana telah yang ada pada kantor ini dalam melakukan penanganan medis

dengan waktu yang relative singkat sehingga tidak ada masalah keterlambatan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis penelitian yang manfaatnya dirasakan untuk jangka panjang lamanya karena penelitian ini biasanya dilakukan untuk kebutuhan peneliti sendiri. Penelitian murni juga mencakup penelitian-penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis. Teknik sampel yang digunakan pada peneliti ini teknik sampel jenuh, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dari jumlah populasi Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng yang ada yang tidak memiliki jumlah lebih dari 100 maka diambil sampel secara keseluruhan (sampel jenuh). Berdasarkan penjelasan tersebut. Maka jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 65 orang dari 65 populasi yang ada. Adapun metode metode analisis sebagai berikut : (1) Uji Normalitas, (2) Uji Reabilitas dan Validitas, (3) Uji Regresi Sederhana. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bagian yang

penting, sebab melalui analisa data ini akan tampak manfaatnya terutama dalam pemecahan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Setelah data yang di perlukan data tersebut diolah.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kabupaten Bantaeng dikenal dengan sebutan “Butta Toa” terletak di Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten ini mempunyai luas wilayah 395,83 km. Terdiri atas 8 (delapan) kecamatan, 67 Desa dan Kelurahan, 502 Rukun Warga (RW) dan 1.108 Rukun Tetangga (RT). Kedelapan kecamatan tersebut adalah Kecamatan Bissappu, Kecamatan Bantaeng, Kecamatan Eremerasa, Kecamatan Tompobulu, Kecamatan Tompobulu, Kecamatan Pajukukan, Kecamatan Uluere, Kecamatan Gantarangkeke dan Kecamatan Sinoa. Kecamatan Tompobulu merupakan kecamatan terbesar dengan luas wilayah 76,99 km atau 19,45 persen dari luas Kabupaten Bantaeng, sedangkan kecamatan dengan luas wilayah terkecil yaitu 28,85 km. Kabupaten Bantaeng secara geografis terletak ±120 km arah selatan Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dengan posisi 5°21’13”-5°35’27” Bujur Timur. Kabupaten Bantaeng terletak di daerah

pantai yang memanjang pada bagian barat ke timur kota yang salah satunya berpotensi untuk perikanan, dan wilayah daratannya mulai dari tepi laut Flores sampai ke pegunungan sekitar Gunung Lompobattang dengan ketinggian tempat dari permukaan laut - 25 m sampai dengan ketinggian lebih dari 1.000 m di atas permukaan laut.

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Bantaeng Nomor 430/595/XII/2009 tanggal 1 Desember 2009 Tentang Pembentukan Tim Emergency Service Kabupaten Bantaeng.8 Tim Brigade Siaga Bencana dibentuk untuk memberikan pelayanan kesehatan tercepat dan terdepan dengan dukungan dokter, perawat dan bidan puskesmas. BSB ini keberadaannya sangat diperlukan untuk upaya kesiapsiagaan sampai dengan upaya penanggulangan bencana. Berikut struktur Organisasi Emergency Service Terbentuk pada tanggal 7 Desember 2009 yang bertepatan dengan hari ulang tahun Kabupaten Bantaeng yang ke 755, Brigade Siaga Bencana bertujuan untuk memberikan pelayanan yang tercepat dan terdepan atas setiap bencana atau musibah yang menimpa masyarakat. Keberadaan BSB ini di perlukan sebagai upaya kesiapsiagaan dalam penanggulangan setiap bencana atau musibah terutama bagi korban yang

jauh dari jangkauan dokter maupun terkendala sarana transportasi karena tidak memiliki kendaraan. Pengertian umum brigade siaga bencana untuk merespon kejadian bencana di suatu wilayah artinya dibentuk untuk mengutamakan safety dari masyarakat. Brigade Siaga Bencana (BSB) Bantaeng mempunyai motto yaitu “Bekerja tanpa waktu melayani dengan ikhlas dan kesehatan diatas segalanya”.

Untuk melengkapi hasil penelitian, berikut disajikan hasil penelitian per indicator untuk variable fasilitas kerja sebagai berikut : Sesuai dengan Kebutuhan Berdasarkan hasil penelitian, pada variable fasilitas kerja (X) dengan indicator yaitu sesuai dengan kebutuhan dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang berada di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bnataeng berada pada kategori “Cukup Baik” atau sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan. Fasilitas kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas

tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Mudah dalam Penggunaan Berdasarkan hasil penelitian, pada variable fasilitas kerja (X) dengan indicator yaitu mudah dalam penggunaan dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” dan mudah untuk digunakan guna mempermudah pekerjaan karyawan dalam melayani masyarakat. Hal ini sesuai dengan yang dikatakanyang mengatakan fasilitas kerja yang disediakan harus mudah dalam penggunaannya. Hasil ini sesuai dengan observasi langsung di lapangan, dimana peneliti melihat peralatan medis yang tersedia di Kantor Brigade Siaga Bencana mudah untuk digunakan, mudah digunakan disini diartikan karyawan tidak kesulitan dalam menggunakan peralatan medis dalam menangani pasien. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang bertugas di Kantor Brigade sudah mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas yang diberikan begitupun dengan cara

menggunakan peralatan medis. Dengan cara ini diharapkan para karyawan sudah terlatih dalam penggunaan alat medis serta dapat menolong pasien yang membutuhkan bantuan tanpa adanya kendala perihal alat medis yang tidak dimengerti oleh karyawan. Mempercepat Proses Kerja Berdasarkan hasil penelitian, pada variable fasilitas kerja (X) dengan indicator yaitu mempercepat proses kerja dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” dan mudah untuk digunakan guna mempercepat proses kerja dalam menangani masyarakat. Hal ini sesuai dengan observasi langsung peneliti dimana jumlah mobil ambulance yang tersedia di Kantor Brigade Siaga Bencana sudah memenuhi kebutuhan masyarakat yang memerlukan tindakan medis. Hal ini juga didukung dengan peralatan medis yang cukup lengkap untuk memberikan pertolongan pertama bagi pasien. Semua fasilitas ini diharapkan dapat mempercepat pekerjaan tim medis untuk berpindah ke satu tempat ke tempat yang lainnya.

Penempatan Ditata dengan Benar Berdasarkan hasil penelitian, pada variable fasilitas kerja (X) dengan

indicator yaitu penempatan ditata dengan benar dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” untuk penataan alat kantor dan alat-alat medis sehingga mudah untuk menjangkaunya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh yang mengatakan fasilitas kerja yang disediakan harus ditata dengan benar. Hasil ini dibuktikan dengan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dimana penataan peralatan kantor didalam ruangan ditata sedemikian rupa sehingga tidak menghambat evakuasi pasien yang dibawa ke ruang perawatan. Peralatan medis yang ada didalam mobil ambulance ditata dengan rapi sehingga memudahkan tim medis untuk melakukan tindakan terhadap pasien. Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng Berdasarkan hasil penelitian, pada variable Y indikator Kinerja Pegawai dengan indicator pemahaman atas tupoksi, inovasi, kesempatan kerja, keakuratan dan kerja sama, didapatkan hasil dimana variable kinerja pegawai (Y) berada pada kategori “Cukup Baik”. Hal ini dibuktikan dengan hasil rata-rata penilaian responden berada pada angka

51 %. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, namun kinerja diukur dari segi hasil. Untuk meningkatkan kinerja pada kantor Brigade Siaga Bencana Kota Bantaeng karyawan haruslah paham dengan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain para karyawan wajib mengetahui secara benar tentang tugas-tugas yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan dalam menjalankan tugas penyelamatan bagi pasien. Tidak hanya itu, karyawan juga dituntut untuk mengembangkan kreatifitas atau inovasi dalam bekerja agar menghindari suasana bosan dalam menjalankan tugas. Inovasi juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng agar memberikan suasana baru kepada karyawan. Tidak menutup kemungkinan dengan karyawan yang mengetahui tentang tugas yang diberikan ditambah dengan inovasi kerja yang dilakukan dapat memberikan dampak pada pekerjaan yaitu karyawan akan lebih

teliti dalam menangani pasien. Hal ini tidak akan tercapai apabila tidak adanya kerja sama antar karwayan, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indicator memiliki keterkaitan masing-masing. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Moorhead dan Chung/Megginson, dalam. Dengan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian rata-rata dari responden yang berada pada taraf 51% dan hasil observasi langsung oleh peneliti. Untuk melengkapi hasil penelitian, berikut disajikan hasil penelitian per indicator untuk variable kinerja sebagai berikut : Pemahaman Atas Tupoksi Berdasarkan hasil penelitian, pada variable Kinerja Karyawan (Y) dengan indicator yaitu pemahaman atas tupoksi dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” untuk penataan alat kantor dan alat-alat medis sehingga mudah untuk menjangkaunya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan yang mengatakan unruk mengukur kinerja pegawai haruslah dapat memahami tugas sesuai dengan

tupoksi. Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dibuktikan dengan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dimana para karyawan sangat memahami betul mengenai tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pekerjaan yang diselesaikan dengan baik tanpa adanya komplain dari masyarakat. Inovasi Berdasarkan hasil penelitian, pada variable Kinerja Karyawan (Y) dengan indicator yaitu inovasi dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” dalam kreativitas karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh dimana untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya yaitu dapat berinovasi yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dimana karyawan cukup memiliki kreatifitas dalam bekerja dalam hal penangani

pasien. Selain itu karyawan juga tidak keberatan apabila bekerja diluar jam kerja. Tentu saja ini membuat kepuasan tersendiri bagi masyarakat bahwasanya karyawan bekerja dengan setulus hati untuk menyelamatkan masyarakat yang membutuhkan tindakan medis.

Kecepatan Kerja Berdasarkan hasil penelitian, pada variable Kinerja Karyawan (Y) dengan indicator yaitu kecepatan kerja dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” dalam kecepatan dalam melakukan pekerjaan. hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh yang mengatakan untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya dengan kecepatan dalam bekerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. hasil ini dibuktikan dengan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dimana para karyawan yang bertugas dilapangan dapat mengambil keputusan dengan baik sehingga masyarakat ditindak lanjuti dengan tepat dan tanpa adanya kesalahan yang mengancam nyawa pasien. Hai ini juga didukung dimana para karyawan yang

bertugas di kantor Brigade Siaga Bencana tidak pernah menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga masyarakatpun merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh petugas Brigade Siaga Bencana pada saat itu. Keakuratan Berdasarkan hasil penelitian, pada variable Kinerja Karyawan (Y) dengan indicator yaitu keakuratan dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” dalam keakuratan melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Fadel (2009:195) yang mengatakan untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya dengan keakuratan dalam bekerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang. Hasil ini dibuktikan dengan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dimana setiap karyawan masing-masing memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Para karyawan juga sangat hati-hati disetiap tindakan yang akan diambil dalam menangani pasien. Dengan hasil ini

dapat dikatakan bahwa para karyawan yang bekerja di kantor Brigade Siaga Bencana memiliki keakuratan yang cukup tinggi dalam bekerja guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi. Kerja Sama Berdasarkan hasil penelitian, pada variable Kinerja Karyawan (Y) dengan indicator yaitu kerja sama dimana peneliti memberikan dua pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas di kantor Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori “Cukup Baik” dalam menjalin kerja sama antar karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Fadel (2009:195) yang mengatakan untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya dengan kerja sama dalam bekerja. Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain. Hasil ini dibuktikan dengan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti melihat kerja sama yang cukup baik antara Dokter dan perawat dalam menangani pasien, hal ini tentunya sangat bagus untuk mempercepat pekerjaan. bukan hanya itu kerja samapun terlihat di luar dari pekerjaan. terlihat bahwa para karyawan sangat akrab satu sama lain sehingga menciptakan suasana hangat diantara

para karyawan. Hal ini juga didukung dengan pimpinan yang selalu membimbing para karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng Berdasarkan hipotesis yang menyatakan bahwa H1 terdapat hubungan Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siag Bencana Kabupaten Bantaeng hasilnya 27,751. Hal ini menunjukkan jika indicator Fasilitas kerja, konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai kinerja bernilai 27,751. Sedangkan koefisien regresi ukuran Fasilitas Kerja, bernilai positif yaitu 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa variable fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. Untuk menentukan besarnya sumbangan (koefisien determinan koefisien penentu) yaitu Pengaruh fasilitas kerja, terhadap kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siag Bencana Kabupaten Bantaeng hasilnya 0,342 atau 34,2 % dan sisanya 65,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji t pada tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai signifikan Fasilitas Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan t hitungnya sebesar

untuk Fasilitas Kerja sebesar 4,994. Artinya bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja

sebesar positif 0,377 yang menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. Dengan hasil ini maka

**Tabel Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	27.751	3.227		8.600	.000
Fasilitas Kerja	.377	.076	.585	4.994	.000

dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor tersebut. Fasilitas kerja di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng sebagai bentuk pelayanan terhadap pegawai yang dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai Dengan demikian fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor seperti mobil ambulance disiapkan beberapa unit sehingga sangat mendukung pegawai dalam bekerja karena fasilitas tersebut sebagai alat sarana dan prasarana untuk membantu para pegawai, agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dengan fasilitas yang sudah

disiapkan seperti meja kantor yang dan peralatan kesehatan yang lengkap sehingga para pegawai akan merasa aman bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng.. Yang menjadi permasalahan adalah apabila prasarna jalan seperti jembatan rusak dan ketersediaan mobil ambulance yang tidak cukup serta peralatan dan obat-obatan yang lambat datang maka segala aktivitas yang berhubungan dengan pertolongan pertama kepada pasien yang membutuhkan tidak dapat dikerjakan. Selanjutnya perlengkapan kantor yang lainnya yang dapat mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor

kursi, lemari dan bangunan, yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran. Dengan demikian fasilitas kerja pada setiap perkantoran berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya kantor tersebut. Demikian pula penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan didalam menjalankan pekerjaannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terkait dengan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Brigade Siaga Bencana di Kabupaten Bantaeng maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Bahwa keberadaan Fasilitas kerja yang terdapat di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi spss versi 22 di dapatkan nilai rata-rata 49,23%. Kemudian hasil dari pengolahan data tersebut yang menunjukkan angka rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa variable fasilitas kerja yang ada (sesuai dengan

kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar), masuk dalam kategori “cukup baik”. Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng di dapatkan nilai rata-rata 51 %. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat di simpulkan bahwa Kinerja pegawai (pemahaman atas tupoksi, inovasi, kesepatan kerja, keakuratan dan kerja sama) di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng masuk dalam kategori “cukup baik” Pengaruh fasilitas kerja terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng sebesar 34,2%, sedangkan 65,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Darma, A. (2005). *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Cv Rajawali
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Jaya.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen*

- Mutu Sumber Daya Manusia.  
Ghalia Indonesia, Bogor
- Moekijat. (2001). Pengembangan  
Manajemen dan Motivasi.  
Bandung : Pionir Jaya
- Republik Indonesia, Undang-Undang  
Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang  
Aparatur Sipil Negara*,
- Suwatno, & Donni J. P. (2011).  
Manajemen SDM dalam  
organisasi Publik dan  
Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Sutoyo, P. (2015). “Pengaruh  
lingkungan kerja dan fasilitas  
kerja terhadap kinerja pegawai  
Lembaga Penjamin Mutu  
Pendidikan (LPMP) Sumatera  
Utara” Skripsi  
Universitas Sumatera Utara
- Tri L. Q. (2008). “Analisis  
Pengaruh Ukuran  
Perusahaan dan Praktek  
Corporate Governance  
terhadap Pengelolaan Laba  
pada Perusahaan yang  
terdaftar di Jakarta Islamic  
Index”, *Skripsi*, Muamalah,  
Fakultas Syariah, UIN Sunan  
Kalijaga.
- Wibisono. (2006). Manajemen  
Kinerja. Jakarta: Airlangga.
- Widodo, J. (2006). Membangun  
Birokrasi Berbasis Kinerja.  
Jakarta: Bayu Media  
Publishing.