

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Ulviyanti ^{*1}, Fatmasari ², Andi Djalante ³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹ ulviyantiupi@gmail.com, ² fatmasari@undipa.ac.id, ³ andijalante1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Pengaruh fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 55 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menguji hipotesis yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze 1) The effect of work facilities on the performance of employees of the Water Resources Management Office in Sidenreng Rappang Regency. 2) The effect of commitment to the performance of the staff of the Water Resources Management Office in the Sidenreng Rappang Regency. 3) The influence of the work environment on the staff of the water resources management office in the Sidenreng Rappang district.

This research uses quantitative methods. The research was conducted at the water resources management office in the Sidenreng Rappang district. This study distributed questionnaires to 55 respondents. The method used is a quantitative method by testing the hypothesis, namely the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, T-test, F test, and the coefficient of determination.

The results of the study show that (1) work facilities have a positive and significant effect on employee performance. (2) Commitment has a positive effect on employee performance. (3) The work environment has a negative effect on the performance of employees of the Water Resources Management Office of the Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: Work Facilities, Commitment, Work Environment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi di era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan dapat merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi maka di perlukan kemampuan organisasi untuk berkembang melalui kemampuan sumber daya manusianya yang dapat melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan asset utama

organisasi, Nawawi (2016).

Pegawai yang menjadi sumber daya manusia dalam manajemen harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu, organisasi perlu mengupayakan tenaga kerja yang ada agar siap, mau dan mampu bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya dalam usaha mencapai tujuan, Rivai (2016). Untuk mencapai suatu tujuan maka memerlukan suatu sarana dan prasarana yang tersedia dalam suatu lembaga atau organisasi dan mutlak menjadi acuan tingkat keberhasilan manusia dalam mengelola organisasi. Keberhasilan pelaksanaan tugas dalam organisasi sangat tergantung dari tersedianya berbagai dukungan fasilitas kerja, karena dukungan fasilitas kerja mempunyai nilai yang sangat strategis.

Adanya fasilitas kerja, maka pegawai dapat bekerja secara maksimal dan seefisien mungkin. Dengan pengelolaan fasilitas kerja yang di kelolah oleh pegawai maka dapat merencanakan dan mendata apa saja fasilitas kerja yang harus digunakan dalam instansi tersebut. Jika semua pengelolaan telah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan maka akan berdampak positif terhadap seluruh keberlangsungan proses kerja secara efektif dan efisien, sehingga umur ekonomis perangkat kerja atau sarana dan prasarana akan bertambah dan dapat digunakan untuk beberapa tahun kedepan.

Fenomena lain yang terjadi bahwa pengelolaan fasilitas kerja pada suatu perkantoran dikelola dengan pengetahuan yang kurang memadai, sehingga sering terjadi ketidak tepatan dalam pengelolaan. Ketidak tepatan pengelolaan fasilitas kerja menyangkut cara pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan perawatan, serta penghapusan. Bahkan banyak pengelola yang kurang memahami standar dari manajemen fasilitas kerja yang dibutuhkan. Beberapa kasus membuktikan banyak fasilitas kerja yang dibeli, padahal bukan menjadi skala prioritas utama. Terkadang organisasi hanya mampu membeli, tetapi tidak mampu merawat fasilitas kerja tersebut.

Komitmen sangat penting bagi organisasi, pegawai yang loyal dan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasi pasti membahas arti pentingnya komitmen pegawai. Komitmen dihubungkan dengan kepuasan kerja, menurut Fuad mas'ud (2017). Semakin tinggi komitmen maka semakin baik kinerja pegawai karena keinginan yang kuat untuk tetap sebagai pegawai, sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada proses yang berkelanjutan dimana pegawai dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan.

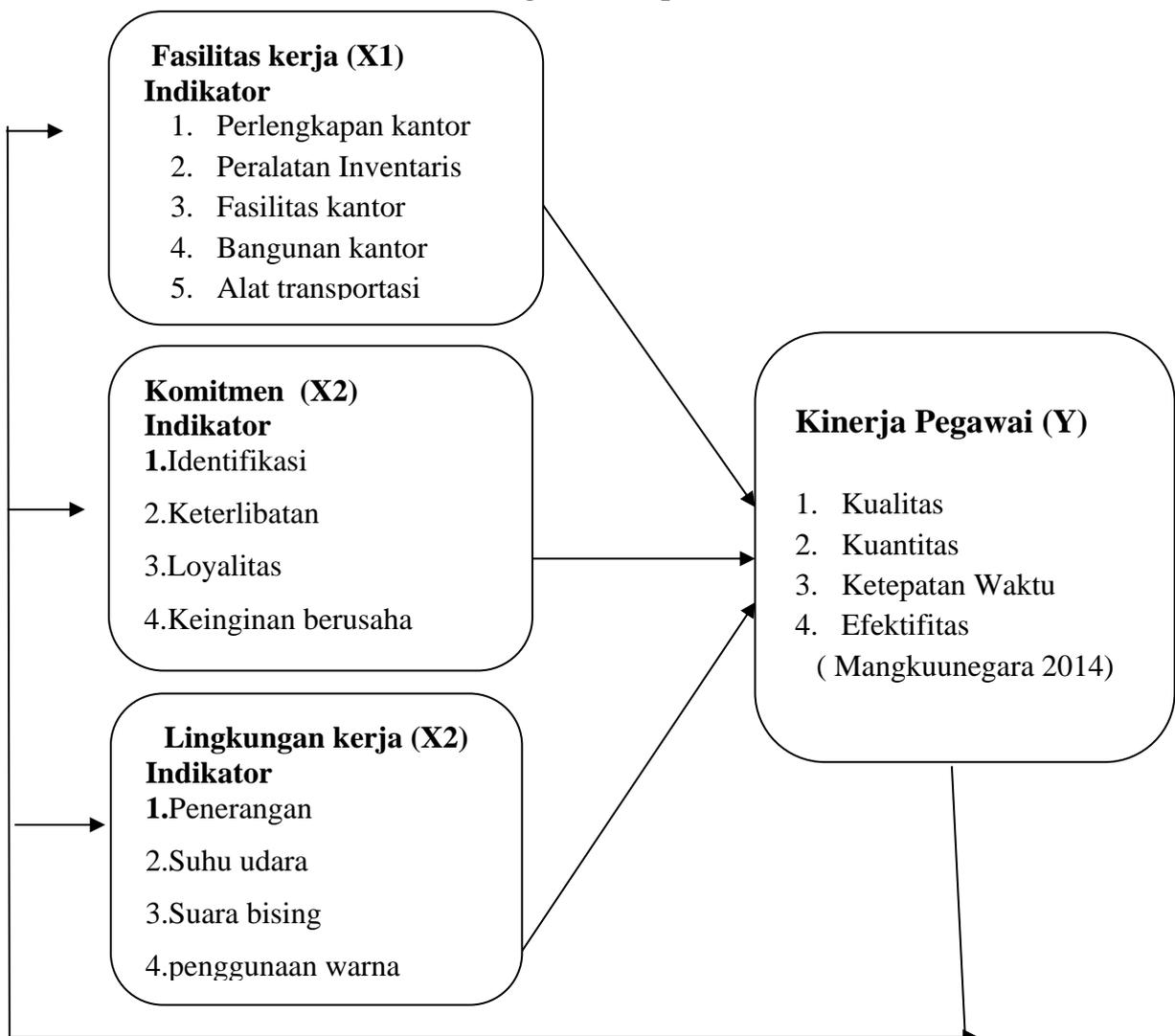
Berdasarkan dari hasil observasi awal di temukan bahwa komitmen pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, belum mencapai sesuai komitmen yang di kehendaki, terbukti dengan adanya pegawai yang bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu dengan baik sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Masalah lain terhadap komitmen adalah masalah administrasi, banyak kelengkapan administrasi tidak dilengkapi oleh pihak ketiga dalam hal ini kontraktor mengakibatkan adanya keterlambatan pendanaan, disisi lain pegawai tidak follow up kekurangan administrasi dan saling mengharapkan membuat komitmen tidak terealisasi.

Fanomena yang ada pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan data dan pengamatan peneliti, bahwa lingkungan adanya ketidak seimbangan antara ruangan kerja dan jumlah pegawai sehingga mempengaruhi kinerjanya. karena pegawai sulit berkonsentrasi dalam berkerja. Karena

apabila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga pegawai akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila pegawai merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena di atas bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja pegawai.

Pegawai negeri sekaligus sebagai abdi masyarakat selalu siap dalam menjalankan tugas dengan baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula. Seorang pegawai negeri selalu dituntut agar selalu bekerja dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terkesan lamban. Berdasarkan uraian diatas dan beberapa teori yang mendukung penelitian, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu: “Pengaruh fasilitas kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Diduga variabel fasilitas kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga variabel komitmen , berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga variabel lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga ketiga variabel yaitu fasilitas kerja, komitmen dan lingkungan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Diduga Variabel fasilitas kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi, metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di lapangan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan, dengan alamat, Jalan Harapan Baru Kompleks SKPD Block C No 24 Kab Sidrap. Rencana penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi

Sebelum menetapkan jumlah populasi pada penelitian ini, maka peneliti menjelaskan terlebih dahulu pengertian populasi, yang menurut Sugiyono (2010) bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini berjumlah 55 orang responden, yang terdiri pegawai PNS yaitu kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang, kepala bagian, kepala sub bagian staf pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yang menurut Arikunto (2014) apabila populasi di bawah 100 orang maka dapat menggunakan rumus yaitu sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang responden, adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus sampel yang artinya semua responden dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah benar, maka di lakukan uji validasi untuk mengetahui validnya instrumen, seperti pada tabel;

Tabel 1 Uji Validasi

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai Y)	1	0,709	0.2656	0.000	Valid
	2	0.670	0.2656	0.000	“Valid
	3	0,755	0.2656	0.000	“Valid
	4	0,791	0.2656	0.000	“Valid
Fasilitas Kerja (X1)	1	0,707	0.2656	0.000	“Valid
	2	0,730	0.2656	0.000	“Valid
	3	0,700	0.2656	0.000	“Valid
	4	0,760	0.2656	0.000	“Valid
	5	0,799	0,2656	0.000	Valid
Komitmen (X2)	1	0,607	0.2656	0.000	“Valid
	2	0,773	0.2656	0.000	“Valid
	3	0,632	0.2656	0.000	“Valid
	4	0,725	0.2656	0.000	“Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	1	0,326	0.2656	0.002	“Valid
	2	0,360	0.2656	0.000	“Valid
	3	0,625	0.2656	0.000	“Valid
	4	0,634	0.2656	0.000	“Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel fasilitas kerja sebagai(X1) kemudian variabel komitmen sebagai (X2) dan variabel lingkungan kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena yang menurut Ancok singarimbun (2016) menerangkan bahwa uji validitas menunjukkan hasil valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach’s Alpha dengan angka > 60%* (Sugiono 2018). Hasil uji reliabelitas memberikan nilai koefisien *Cronbach’s Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah

reliabel dan dapat diteruskan pada penelitian selanjutnya, untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,711	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₁)	0,768	Reliabel
Komitmen (X ₂)	0,627	Reliabel
Lingkungan kerja(X ₃)	0.743	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25, dimana dua variabel menghasilkan nilai positif dan satu variabel dengan hasil negatif seperti pada tabel di bawah ini yang menggambar hasil regresi berganda :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Coefficients ^a						
	“Unstandardized Coefficients”			“Standardized Coefficients”			“Collinearity Statistics”
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
“1 (Constant)	2.034	1.463		1.390	.171		
X1	.378	.085	.533	4.470	.000	.475	2.106
X2	.406	.132	.343	3.078	.003	.542	1.844
X3	.006	.053	.011	.108	.914	.650	1.537

Data di olah 2023

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 2.034 + 0,378X_1 + 0,406 X_2 + 0,006X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2.034 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi fasilitas kerja, komitmen, lingkungan kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, mengalami kenaikan 2.034 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Fasilitas kerja (X₁) sebesar 0,378 berarti ada pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, mengalami kenaikan dengan 0.378 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor fasilitas kerja naik 1 poin

- maka akan diikuti dengan kenaikan skor fasilitas kerja sebesar 0, .378 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi komitmen (X₂) sebesar 0,406 berarti ada pengaruh positif komitmen terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, mengalami kenaikan 0,406 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor komitmen naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor sistim komitmen sebesar 0,406 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
 4. Nilai koefisien Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,006 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, mengalami kenaikan 0,006 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor lingkungan kerja sebesar 0,006 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel bebas atau indenpenden atau variabel (X) yang meliputi variabel fasilitas kerja sebagai Variabel (X₁), variabel komitmen sebagai variabel (X₂) dan variabel budaya lingkungan kerja variabel (X₃) terhadap varibel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, pada uji t atau uji Parsial dapat di gunakan dengan melihat hasil analisa pengolahan data yaitu dengan menggunakan rumus apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t- tabel) atau nilai sign < 0,05 maka dapat di katakan mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri, untuk melihat hasil uji t maka dapat dilihat hasil pada tabel tersebut di bawah ini;

Tabel 4 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a						
	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”			“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
“1 (Constant)	2.034	1.463		1.390	.171		
X1	.378	.085	.533	4.470	.000	.475	2.106
X2	.406	.132	.343	3.078	.003	.542	1.844
X3	.006	.053	.011	.108	.914	.650	1.537

Data di olah 2023

Adapun hasil uji t secara parsial akan dibahas berdasarkan tabel 5.14 sebagai analis berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data dari hasil olahan data SPSS versi 25 seperti di bawah ini

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

- 1 **Pengaruh Fasilitas kerja (X₁)** terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (4.470 > 2,006) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu

H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang (Y).

2. **Pengaruh Komitmen (X₂)** terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang (Y) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (3.078 > 2.006) dan nilai sig.t (0.003 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel komitmen (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.
1. **Pengaruh lingkungan kerja (X₃)** terhadap kinerja terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang (Y) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (0,108 < 2.006) dan nilai sig.t (0.914. > 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 diterima dan H1 ditolak artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.103	3	60.701	32.380	.000 ^b
	Residual	95.606	51	1.875		
	Total	277.709	54			

Dependent Variabel Y

Predictors(Constant)X1,X2,X3

Sumber : Hasi olahan data 2023

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara simultan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, komitmen, lingkungan kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung sebesar (32.380 > 2.79) dengan signifikan, f sebesar (0,000 < 0,05). Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, fasilitas kerja, komitmen, lingkungan kerja sebagai variabel (X) berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

PEMBAHASAN

Hasil dari satu penelitian dapat di bahas secara keseluruhan melalui pembahasan hasil penelitian berdasarkan dengan hasil uji hipotesa yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian tersebut ini yaitu seperti pembahasan di bawah ini;

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Fasilitas kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t -hitung $>t$ -tabel ($4.470 > 2,006$) dan nilai $\text{sig.}t$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan. Bahwa fasilitas kerja yang memadai dan berkualitas dan sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai, hal tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya fasilitas kerja, maka pegawai dapat bekerja secara maksimal dan seefisien mungkin. Dengan pengelolaan fasilitas kerja yang di kelolah oleh pegawai maka dapat merencanakan dan mendata apa saja fasilitas kerja yang harus digunakan dalam instansi tersebut. Jika semua pengelolaan telah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan maka akan berdampak positif terhadap seluruh keberlangsungan proses kerja secara efektif dan efisien,

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pekerjaan

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai yaitu t -hitung $>t$ -tabel ($3.078 > 2.006$) dan nilai $\text{sig.}t$ ($0.003 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Dari hasil penelitian dan teori yang mendasari penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jadi dengan adanya komitmen maka pegawai harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan ketimbang untuk kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketataan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t -hitung $>t$ -tabel ($0,108 < 2.006$) dan nilai $\text{sig.}t$ ($0.914 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil penelitian kemudian di kaitkan dengan teori yang mendasari penelitian ini maka dapatlah disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja

4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen, dan Lingkungan Kerja, secara Simultan.

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar ($32.380 > 2.79$) dengan signifikan, f sebesar ($0,000 < 0,05$). Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, fasilitas kerja, komitmen, lingkungan kerja sebagai variabel berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga variabel bebas, yakni, fasilitas kerja, komitmen, lingkungan kerja (X) berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananda (2019) Pengaruh Fasilitas kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan sumber daya air Provinsi Nusatenggara Barat. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1), komitmen (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PSDA Provinsi Nusenggara Barat.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik Fasilitas kerja, komitmen dan lingkungan kerja dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pelayanan

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi (X) yang meliputi fasilitas kerja, komitmen, lingkungan kerja dimana fasilitas kerja (X1) mempunyai nilai beta 0.533, sedangkan variabel (X2) komitmen dengan nilai beta 0.343 dan (X3) lingkungan kerja dengan nilai beta 0,103, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Karena nilai beta standardized 0,533.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel fasilitas kerja, karena nilai beta standardized 0,533, yang dapat di artikan bahwa fasilitas kerja lebih banyak di pengaruhi oleh kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

Amran Ali (2014) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pada dinas pengelolaan sumber daya air provinsi Sulawesi Tenggara.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung Pt. Remaja Rosda Kraya.

- Ananda (2019) Pengaruh Fasilitas kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan sumber daya air Provinsi Nusatenggara Barat.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga Beatty, CA. of Technological Change
- Bastian, I. 2010. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Edisi Pertama. Jakarta:Salemba Empat Budimansyah, Erlangga. Jakarta.
- Budiyanto, E. 2015. *Sistem Informasi Geografis Menggunakan ARC VIEW GIS*. Yogyakarta : Andi Offset. Charter
- Byars dan Rue, 2013, *Human Reseources Management*, gth, Irwin, ChicagoHuman, Human Resource Management, 7/e, emphasizes the theoretical and practical aspects of HRM. The theoretical material is presented throughout the text
- Darojat J 2016, *Manajemen strategi dan implementasinya menuju kinerja Jakarta* : Khoirul Bayan,
- Daryanto, dan Muhammad 2013.“*Mode Pembelajaran Inovatif*” pustaka Yogyakarta.
- Fadilla H, 2017, *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi Jakarta pustaka.
- Fuad Mas’ud, 2014 “ *Survai Diagnosis Organisasional* ,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan dan Benty (2017) “*bahwa sumber pengadaan sarana dan prasarana dapat melalui pembelian, pembuatan sendiri*, Jakarta bumi aksara.
- Handoko, Hani, T. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M., S., P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, EdisiRevisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013 .*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Hermansyah 2023 *Analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Provinsi Sumatera Selatan*,
- Ishak Tanjung 2017,*Competency Management, Teknis Mengimplementasikan Manajmen SDM Berbasis kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*,PPM Jakarta.

Jha, & Richard L. 2013. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat Garry, Yukl. 2005

Kuncoro, Murdijat. 2015. “Ekonomi Pembangunan”, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
T

Kusmaryani. (2008). Perkembangan Peserta Didik. Yogyakarta: UNY Press.

Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi

Mangkunegara, A., P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis – John H. Jackson. Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.

Maulana, 2015 pengaruh efisiensi biaya produksi terhadap kinerja bersih Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nitisemito. 2016 Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo. 2016, Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. PT Rineka Cipta. Jakarta: Dinas kesehatan Kota Semarang.

Nugroho 2023, Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan

Nurani. (2013). Konsep Dasar Pendidikan manajemen . Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Nurdiana 2021, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Tengah

Rivai, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Robbins dan Coulter. 2013. Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Rowiyan ananda (2019) Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan sumber daya air Provinsi Nusatenggara Barat.

Sedarmayanti, 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

sembiring. 2017, Manajemen sumber daya manusia organisasi, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Seymour CW, Iwashyna TJ, et al., 2014 Incidence and trends of sepsis in US hospitals using clinical vs claims data. JAMA - Journal of the American
- Siadari , 2015. Perencanaan & pengendalian produksi, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, P., S., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siegel RL, Laversanne M 2013, I, Jemal A, et al. Global Cancer Statistics
- Sihombing , (2015). Kerja Profesional. Jakarta: Darma Mahardika.
- Simanjuntak P. 2015 Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sofyandi dan Garniwa (2017), Indikator Motivasi yaitu: Kebutuhan Fisiologis merupakan hiraiki kebutuhan manusia Jakarta akasara.
- Sopiah. 2018. “Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Supartono. 2014. ”Pengantar Teknologi Informasi”.Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Syofyan. 2016. Pengaruh Pengelolaan Barang Milik Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Padang. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik
- Terry, Leslie W. Rue. 2014. Dasar-Dasar Manejemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2014, Evaluasi kinerja sumber daya manusia.Jakarta : Salemba Empat