

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Gidion Erlonda Alnabe¹, Aplonia Pala², Anita Lassa^{3*}, Alfredo Naiheli⁴

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Timor, Indonesia

Email: ^{1*}erlonda@gmail.com, ²pala@gmail.com, ³anitalassa2@gmail.com, ⁴naiheli@gmail.com

Email Coressponding Author: anitalassa2@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang didalamnya memuat indikator dari variabel fasilitas kerja, pelatihan dan kinerja. Kuisioner disebarakan kepada 24 responden yang merupakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)/analisis regresi parsial. Dalam pengujian hipotesis penelitian menggunakan bantuan Smart-PLS. Penentuan hipotesis menggunakan t-statistik. Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan diantaranya fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Keadaan ini dapat terjadi karena dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai maka pegawai berpandangan bahwa tidak perlu melakukan usaha ekstra untuk mengerjakan dan menyelesaikan tanggung jawab individu Hasil berbeda ditunjukkan oleh variabel pelatihan, dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Melalui pelatihan pegawai memperoleh kesempatan untuk memperoleh pengetahuan terkait hal-hal baru yang mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji tentang dampak variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan. Hal ini dikarenakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan satu-satunya instansi yang memberikan pelayanan administrasi kependudukan sehingga perlu dilakukan kajian-kajian khusus terkait masalah-masalah kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci : Fasilitas kerja; Pelatihan; Kinerja Pegawai.

Abstract-This research aims to determine the effect of work and training facilities on the performance of employees in the Department of Population and Civil Registration of Malacca District. Data collection uses in this research is questionnaire instrument which contains indicators of work facilities, training and performance variables. Questionnaires were distributed to 24 respondents who are employees in the Department of Population and Civil Registration of the District of Malacca. Data analysis in this research used the Structural Equation Model (SEM) method based on Partial Least Square (PLS)/partial regression analysis. In testing the research hypothesis using the help of Smart-PLS. Determination of the hypothesis using t-statistics. The result of this research combine in several conclusions including work facilities did not affect the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of Malacca District. The situation can occur because with the availability of adequate work facilities, employees are of the view that there is no need to make extra effort to work on and complete individual responsibilities. Different results are shown by the training variable, where training affects the performance of employees in the Malacca District Population and Civil Registry Service. Through training, employees have the opportunity to gain knowledge regarding new things that support the implementation of organizational activities. The research recommends that further research examines the impact of job satisfaction and leadership style variables on service quality. It is because the Department of Population and Civil Registration is the only agency that provides population administration services, and Will be necessary to carry out special studies related to issues of quality of public services.

Keywords: Work facilities; Training; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi akan menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai tujuannya tersebut. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan dinas yang memiliki tugas pokok melakukan pencatatan kependudukan antara lain menangani akta kelahiran, perkawinan, kematian, izin tinggal warga pendatang, pembuatan kartu tanda penduduk dan pembuatan kartu keluarga. Sesuai dengan UU no. 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas menyusun rencana kegiatan kerja; melaksanakan pendaftaran dan pencatatan, memeriksa dan meneliti berkas pencatatan, mengelola data serta menerbitkan akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian dan akta pengakuan anak; melaksanakan pendafrtan dan pencatatan, memeriksa dan meneliti berkas pencatatan, serta mencatat pengesahan dan pengangkatan anak, perubahan nama Warga Negara Indonesia (WNI) dan Orang Asing; melaksanakan pendaftaran dan pencatatan, memeriksa dan meneliti berkas pencatatan serta mengelola perubahan status kewarganegaraan; melaksanakan pendaftaran dan pencatatan, memeriksa dan

meneliti berkas pencatatan, serta mencatat pembatalan perkawinan dan perceraian; melaksanakan pencatatan peristiwa penting lainnya; dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Kinerja menurut Moeheriono (*Uguy, et al., n.d.*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian Pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka Tahun 2021 berupa pelayanan pembuatan Kartu Keluarga ditargetkan sebanyak 49,334 Kartu Keluarga namun yang terealisasi hanya 37,096 kartu keluarga. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan kartu keluarga hanya mencapai 75,19 %. Pelayanan Kartu Tanda Penduduk mencapai 113,065 (80,79 %) dari yang ditargetkan sebanyak 139,953 KTP pada Tahun 2021. Pelayanan pembuatan Akte Kelahiran pada Tahun 2021 mencapai 13,474 (21,24%) Akte Kelahiran dari target sebesar 53,426 Akte Kelahiran. Target pelayanan pembuatan akte perkawinan sebesar 77,340 Akte namun yang terealisasi sebanyak 7,415 Akte atau sebesar 9,59%. Dari data pelayanan administrasi kependudukan yang disajikan diketahui bahwa kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka dalam pelayanan administrasi kependudukan belum maksimal. Hal ini terlihat dari realisasi pelayanan yang dilakukan tidak mencapai target (100%) tetapi berkisar antara 9,59%-80,79%. Realisasi terendah adalah 9,59% yakni pelayanan akta perkawinan dan akta kelahiran 21,24%. Sedangkan untuk realisasi kegiatan dengan presentasi tinggi terlihat pada pelayanan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk dengan tingkat persentasenya sebesar 75,19%-80,79%. Berdasarkan Survei awal diketahui bahwa proses penerbitan E-KTP dan akta belum sesuai dengan Standar operasional perusahaan (SOP) yang hanya memerlukan waktu selama tiga hari, pada kenyataan melebihi waktu yang ditentukan karena berbagai kendala yang dihadapi. Kendala-kendala yang dihadapi umumnya terkait kelancaran jaringan internet. Selain itu persediaan blanko E-KTP yang kurang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang sehingga pelaksanaan pelayanan administrasi tertunda selama 1 minggu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang menjadi penentu kinerja organisasi dapat tercapai secara maksimal. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Thomas et al., 2018) (Iryanto & Trisnowati, 2019) (Rodi et al., 2020) (Harpis & Bahri, 2020) dan (Suradi, 2021) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rodi et al menjelaskan bahwa perbaikan dan renovasi beberapa fasilitas kerja memberikan kesempatan kepada pegawai dalam hal ini guru melaksanakan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Selain itu penyediaan fasilitas kerja oleh sekolah sangat mendukung guru dalam pelaksanaan kegiatan selama di sekolah sehingga kebutuhan guru dalam meningkatkan kinerja tercukupi. Sedangkan hasil penelitian Harpis & Bahri menekankan pentingnya fasilitas kerja dalam menunjang kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa penyediaan fasilitas umum, tempat ibadah, gedung kantor, dan alat transportasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Andayani & Makian, 2017) (Julianry et al., 2017) (Wijayanto et al., n.d.) (Amanah, 2020) (Setiawan et al., 2021) menemukan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan organisasi. Penelitian Julianry et al menjelaskan bahwa variasi pelatihan sesuai dengan minat pegawai mampu meningkatkan minat pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam hasil penelitian tersebut juga ditegaskan bahwa pelatihan tidak saja bersifat monoton atau sesuai dengan deskripsi pekerjaan di kantor saja akan tetapi organisasi (Keminfo) dapat memberikan ruang kepada pegawai untuk mengambil pelatihan sesuai minat. Selanjutnya penelitian Wijayanto memberikan implikasi teoritis bahwa pegawai yang telah lama bekerja pada suatu organisasi perlu mendapatkan pelatihan yang terarah sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap tahun. Hasil penelitian Setiawan et al juga memberikan kontribusi ilmu bahwa semakin sering pelatihan diberikan maka akan menambah keahlian dan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

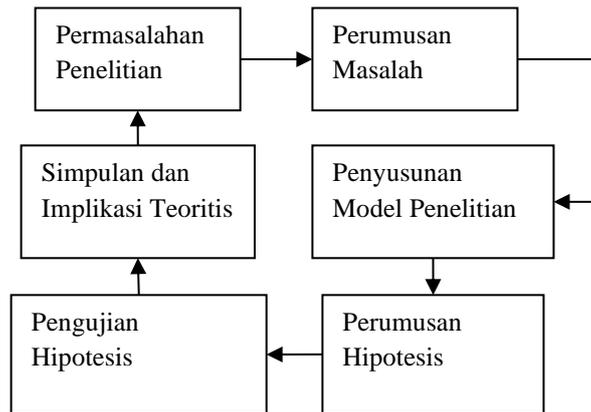
Berdasarkan pemaparan diatas diketahui bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja dan pelatihan. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dari segi karakteristik dan jumlah subyek, wilayah pengambilan data dan alat ukur penelitian.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang akan menguji hipotesis penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi penelitian yang berjumlah 24 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Penentuan sampel menggunakan teori dari Ridwan yang menjelaskan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100 responden maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Lassa & Naif, 2018). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner. Kuisisioner disusun menggunakan skala likert dengan empat point meliputi variabel fasilitas kerja, pelatihan dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Kuisisioner yang telah disusun diuji validitas dan

reliabilitas menggunakan *convergent validity* dengan mengacu pada nilai *outer loading* sebesar 0,50 dan *discriminant validity* berpatokan pada melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS)/analisis regresi parsial untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan software pengolah data yaitu smartPLS versi 3.3. Penelitian dilakukan dengan melakukan kunjungan ke Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Calon responden merupakan pegawai aktif yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka dan telah bersedia mengisi instrument penelitian. Setelah responden mengisi kuisioner penelitian, maka peneliti mengumpulkan kembali instrument tersebut untuk diolah. Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Prosedur Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator variabel penelitian melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*. Penilaian terhadap *convergent validity* mengacu pada nilai *outer loading* setiap indikator dari masing-masing variabel. Indikator variabel penelitian dikatakan valid jika *outer loading* diantara 0,60-0,70 namun nilai di atas 0,50 masih dapat diterima, sedangkan nilai dibawah 0,50 harus dikeluarkan dari model. Penelitian ini menggunakan batas *outer loading* sebesar 0,50. Hasil evaluasi nilai *outer loading* disajikan pada Gambar 2.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
F.1 <- fasilitas	0.825	0.704	0.353	2.336	0.020
F.2 <- fasilitas	0.866	0.814	0.176	4.934	0.000
F.3 <- fasilitas	0.895	0.847	0.188	4.758	0.000
F.4 <- fasilitas	0.758	0.622	0.371	2.044	0.041
KP.1 <- kinerja pegawai	0.937	0.934	0.059	15.766	0.000
KP.2 <- kinerja pegawai	0.739	0.743	0.164	4.501	0.000
KP.3 <- kinerja pegawai	0.886	0.885	0.068	13.070	0.000
KP.4 <- kinerja pegawai	0.821	0.824	0.101	8.165	0.000
KP.5 <- kinerja pegawai	0.948	0.939	0.061	15.519	0.000
KP.6 <- kinerja pegawai	0.963	0.971	0.011	86.055	0.000
P.1 <- pelatihan	0.601	0.555	0.190	3.171	0.002
P.2 <- pelatihan	0.719	0.645	0.278	2.590	0.010
P.3 <- pelatihan	0.960	0.960	0.027	35.676	0.000
P.4 <- pelatihan	0.817	0.795	0.180	4.529	0.000

Gambar 2. Nilai Outer Loading

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa nilai *outer loading* indikator setiap variabel lebih dari 0,50. Hasil ini menguatkan bahwa setiap indikator variabel penelitian telah memenuhi syarat. *Discriminant validity* dievaluasi

dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Berikut disajikan Gambar 3 yang memuat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
fasilitas	0.872	0.956	0.904	0.702
kinerja pegawai	0.943	0.953	0.956	0.785
pelatihan	0.790	0.849	0.862	0.617

Gambar 3. Construct Reliability and Validity

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alfa* diatas 0,7 sehingga memenuhi syarat. Hasil ini membuktikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi atau pengukur dari masing-masing variabel berkorelasi tinggi.

Penilaian terhadap model struktural dilakukan dengan analisis koefisien jalur pengaruh langsung dan evaluasi nilai R². Penelitian ini menggunakan standar nilai signifikansi (α) 0,05 atau 5 %. Secara lengkap hasil pengujian model struktural diuraikan sebagai berikut.

Evaluasi ini dilakukan untuk menilai signifikansi model dengan membandingkan nilai t-statistik antar variabel. Standar nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 dengan signifikan nilai P lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu lebih kecil dari 0,05. Berikut Gambar 4 menyajikan data nilai t-statistik dan nilai signifikansi (nilai P) berdasarkan hasil koefisien jalur.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
fasilitas -> kinerja pegawai	0.016	0.152	0.245	0.066	0.947
pelatihan -> kinerja pegawai	0.717	0.624	0.259	2.770	0.006

Gambar 4. Path Coefficients

Data pada Gambar 4 membuktikan bahwa semua variabel berhubungan positif. Hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y1). Keadaan ini dipertegas oleh nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,066 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,947. Dampak berbeda ditunjukkan oleh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Evaluasi terhadap nilai t-statistik pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dari 1,96 yaitu 2,770 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,006.

Evaluasi Model Struktural Melalui Nilai R²

Evaluasi terhadap nilai R-Square (R²) dilakukan untuk menilai kuat lemahnya model penelitian. Berikut disajikan nilai R-square (R²) pada Gambar 5.

R Square

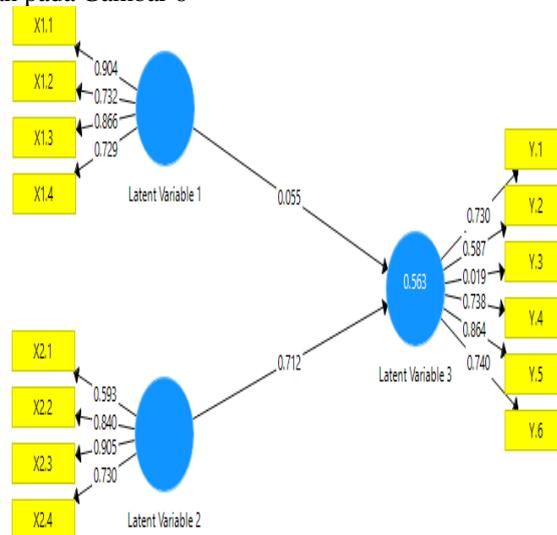
	R Square	R Square Adjusted
kinerja pegawai	0.530	0.485

Gambar 5. Nilai R-Square

Gambar 5 memberikan informasi nilai R² kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,530. Berdasarkan kriteria Chin maka model tersebut kriteria model moderat. Kriteria ini bermakna bahwa variasi fasilitas kerja dan pelatihan dapat

berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 53,0 persen dan sisanya 47,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun model penelitian disajikan pada Gambar 6



Gambar 6. Model Penelitian

Kaidah keputusan yang digunakan untuk penentuan hipotesis penelitian ini yaitu nilai t-statistik lebih besar dari t tabel yaitu 1,96 dengan tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis dalam Gambar 7.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
fasilitas → kinerja pegawai	0,016	0,152	0,245	0,066	0,947
pelatihan → kinerja pegawai	0,717	0,624	0,269	2,770	0,006

Gambar 7. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Gambar 7 diketahui bahwa nilai koefisien beta (sampel asli) dari fasilitas kerja sebesar 0,016 dengan signifikansi 0,947 (lebih besar dari 0,05). Nilai t-statistik sebesar 0,066, dimana nilai t statistik lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Meskipun nilai sampel asli (koefisien beta) positif namun tidak didukung dengan nilai t-statistik dan signifikansi nilai P sehingga dapat dinyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Mengacu pada hasil tersebut maka dinyatakan bahwa hipotesis pertama **ditolak**.

Untuk hipotesis kedua diketahui bahwa nilai koefisien beta (sampel asli) dari fasilitas sebesar 0,717 dengan nilai P sebesar 0,006 dan nilai t-statistik sebesar 2,770. Nilai koefisien beta yang positif, nilai t-statistik dan nilai P yang memenuhi persyaratan menegaskan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Sesuai hasil regresi, maka diputuskan bahwa hipotesis kedua **diterima**.

Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil ini dibuktikan oleh nilai signifikansi fasilitas kerja lebih besar dari 0,050 yaitu 0,947 dan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,066. Hasil ini menegaskan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil penelitian ini **menolak** hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murwani, 2017) dan (Aditya Irawan, 2018) yang menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Aditya Irawan menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai belum tentu mempengaruhi kinerja karena pada dasarnya apabila pegawai diberi fasilitas yang memadai, pegawai menjadi kurang tertantang dalam bekerja sehingga hal ini tidak akan berdampak pada kinerja mereka.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Listyani, 2016) (Anam & Rahardja, 2017) (Hadi, 2021) (Julia et al., 2022) (Refma & Al, 2021) (Syahrianti et al., n.d.). Hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Refma menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan sehingga pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai target-target organisasi.

Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil ini dibuktikan oleh nilai signifikansi fasilitas kerja lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,006 dan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 yaitu 2,770. Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil penelitian ini **menerima** hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Kesimpulan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri, 2019) (Mea, 2020) (Firmansyah & Aima, 2020) (Hartati & Amir, 2016) (Jessica et al., 2020) (Safitri, 2019) (Wayan & Sri, 2018) (Yusnita, 2015) (Ibrahim et al., n.d.) dan (Maidarti et al., 2022). Mereka menemukan bahwa pelatihan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Maidarti et al menjelaskan bahwa melalui pelatihan rutin memudahkan pegawai agar dapat memahami segala hal yang dibutuhkan dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Pelatihan memiliki peran penting dalam organisasi karena memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan kerja pegawai. Melalui pelatihan pegawai dapat mempelajari hal-hal baru yang mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi. Sedangkan fasilitas kerja diketahui tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hal ini dimungkinkan terjadi karena dengan fasilitas yang memadai, pegawai merasa tidak perlu melakukan usaha ekstra untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab individu. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain selain fasilitas kerja dan pelatihan. Variabel lain yang dapat diteliti berdasarkan penelitian terdahulu seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan (Lassa & Tiza, 2021). Penelitian terkait kualitas pelayanan direkomendasikan karena mengingat bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan satu-satunya instansi yang melayani pelayanan administrasi di bidang kependudukan. Sehingga perlu kajian khusus terkait masalah-masalah terkait kualitas pelayanan yang dilakukan oleh organisasi publik.

REFERENCES

- Aditya Irawan, N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- AMANA, S. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan. *Sebatik*, 24(2), 259–266. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i2.1139>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. 6, 1–11.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). *Effect of training, compensation, and work motivation on employee performance*. 17(2), 172–185.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>

- Hartati, T., & Amir, H. (2016). *PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP*. 13(1), 13–20.
- Ibrahim, O., Perdana, K., Mt, J., & Malang, H. (n.d.). *No Title*. 1.
- Iryanto, R., & Trisnowati, J. (2019). Effect of Work Facilities and Work Loads on Lecturer Performance (Case Study: Stie Lampung Timur). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Stie Lampung Timur)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), 59–68.
- Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, U. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar*. 11(September), 109–115. <https://doi.org/10.31294/khi.v11i2.8032>
- jrjm_jbm,+04+Cindi+Uguy+OK* (2). (n.d.).
- Julia, J., Monde, M., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan*. 3(2), 187–192.
- Julianry, A., Syarif, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lassa, A., & Naif, Y. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Pemimpin Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 72–89. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i1.99>
- Lassa, A., & Tiza, A. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kefamenanu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 93–112. <https://doi.org/10.25077/jakp.6.1.94-112.2021>
- Listyani, I. (2016). *Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1(1), 56–64.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). 1*, 2, 3, 4. 16(1), 127–145.
- Mea, J. I. (2020). *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1, 2020*. 4(1), 200–207.
- Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–199.
- Refma, C., & Al, V. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya*. 1(2), 282–297.
- Rodi, M., Oktafiah, Y., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smkn 1 Grati). *Jurnal EMA*, 4(2), 70–80. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.40>
- Safitri, D. E. (2019). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE Debby Endayani Safitri*. 8(2), 240–248.
- Setiawan, I., Ekshan, M., & Parashakti, R. D. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja*. 1(2), 186–195.
- Suradi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Business Perspective Journal*, 1(1), 60–75. <https://doi.org/10.37090/bpj.v1i1.421>
- Syahrianti, N., Manajemen, D., & Ekonomi, D. (n.d.). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities , Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province*.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Wayan, N., & Sri, E. (2018). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG*. 10(2), 606–615.
- Wijayanto, J., Dan, & Dotulong, A. H. L. (n.d.). *THE EFFECT OF TRAINING COMPETENCY AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLASA MULTI KRINDO MANADO*. 5(2), 3048–3057.
- Yusnita, N. (2015). *Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil E-ISSN 2502-5678*. 1(1), 1–5.