



**PENGARUH FASILITAS KANTOR, BUDAYA ORGANISASI  
DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN  
PERIKANAN KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**UMI DIYANA**

**NPM: 4120600163**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



**PENGARUH FASILITAS KANTOR, BUDAYA ORGANISASI  
DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN  
PERIKANAN KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Umi Diyana**

**4120600163**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



**PENGARUH FASILITAS KANTOR, BUDAYA ORGANISASI  
DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN  
PERIKANAN KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Umi Diyana**

**NPM: 4120600163**


**Disetujui Untuk Skripsi**

**Tanggal: 23 Juli 2024**

Dosen Pembimbing I

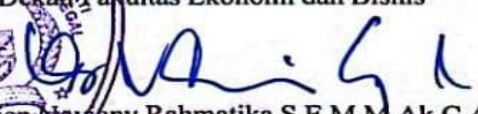
  
Tri Sulistyani, S.E., M.M.  
NIDN. 0602036802

Dosen Pembimbing II

  
Agnes Dwita S., S.E., M.Kom.  
NIDN. 0616088402



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Dien Novany Rahmatika, S.E., M.M., Ak.C.A  
NIDN. 0628117502

ii

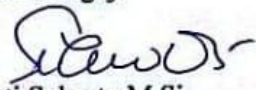
## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Umi Diyana  
NPM : 4120600163  
Judul : Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan Workplace  
Friendship Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan  
Penyuluhan Perikanan Kota Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 23 Juli 2024

Ketua Penguji

  
Setyowati Subroto, M.Si  
NIDN. 0009057801


Penguji I

  
Jaka Waskito, SE., M.Si  
NIDN.0624106701

Penguji II

  
Tri Sulistyani, SE., MM  
NIDN.0602036802

Penguji III

  
Niken Wahyu C., SE., MM  
NIDN. 0604097701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Dien Novriany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A.  
NIDN. 0628117502



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“ PENDIDIKAN ADALAH SENJATA PALING AMPUH YANG DAPAT  
ANDA GUNAKAN UNTUK MENGUBAH DUNIA ”

~ nelson mandela ~

### **PERSEMBAHAN :**

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam proses penyusunan skripsi.
2. Terimakasih kepada kedua orang tua saya bapak Djaenuri dan ibu Ra’umi yang selalu mendoakan saya dalam keadaan apapun, serta memberikan motivasi, doa untuk menuju kesuksesan.
3. Terimakasih kepada Ibu Tri Sulistyani, S.E.,M.M. dan Ibu Agnes Dwita S., S.E.,M.Kom. selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing, dan memberi arahan yang baik dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Kakak saya Imam Mutaqqin, S.kom. , Ikhya Ulumudin S.Pi. dan Ns. Indra Sulistya Adiatmaja, S.Kep, C.S.I Terimakasih telah menjadi panutan saya, Terimakasih atas materi dan dukungannya selama ini.
5. Terimakasih kepada Harimulyo Arifin, S.Tr.Pel yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik tenaga, waktu, pikiran dan sabarnya yang seluas samudera.
6. Sahabatku “genk isbat” Alfina, Amanda yang selalu menghabiskan waktu dan selalu menghibur saya dari masa tk until rn.

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Umi Diyana

NPM : 4120600163

Judul : Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/ atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 23 Juli 2024

Yang Menyatakan,

  
Umi Diyana

## ABSTRAK

### **Umi Diyana, 2024, Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.**

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal, 2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal, 3) untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal, 4) untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship* secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang data digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . 2) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal dengan nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ . 3) *Workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . 4) Fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci: Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, *Workplace Friendship*, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

Umi Diyana, 2024, *The Influence of Office Facilities, Organizational Culture and Workplace Friendship on the Performance of Tegal Fisheries Training and Extension Center Employees.*

*The objectives of this research are 1) to determine the effect of office facilities on employee performance at the Tegal Fisheries Training and Extension Center, 2) to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Tegal Fisheries Training and Extension Center, 3) to determine the effect of friendship in the workplace on employee performance at the Tegal Fisheries Training and Extension Center, 4) to determine the influence of office facilities, organizational culture and workplace friendship simultaneously on the performance of Tegal Fisheries Training and Extension Center employees.*

*This research is a type of quantitative research. The population in this study were all ASN employees of the Tegal Fisheries Training and Extension Center, totaling 66 people. The sampling technique in this research used saturated samples. Data collection methods use questionnaires and interviews. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis.*

*The conclusions of this research are 1) Office facilities have a positive and significant effect on the performance of Tegal Fisheries Training and Extension Center employees with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . 2) Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees at the Tegal Fisheries Training and Extension Center with a significant value of  $0.013 < 0.05$ . 3) Friendship in the workplace has a positive and significant effect on the performance of Tegal Fisheries Training and Extension Center employees with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . 4) Office facilities, organizational culture and workplace friendship simultaneously have a significant influence on the performance of Tegal Fisheries Training and Extension Center employees. This is proven by obtaining a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Office Facilities, Organizational Culture, Workplace Friendship, Employee Performance**



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, dan *Workplace Friendship* Terhadap Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal”**.

Proposal penelitian untuk skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari. S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Pancasakti Tegal.
3. Tri Sulistyani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S.,S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.
5. Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal selaku objek penelitian yang telah memberikan izin untuk penelitian di instansi tersebut.

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dalam pengetikan atau pun keterbatasan waktu, tenaga serta kemampuan dalam

penyusunan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu mohon maaf bila ada salah kata dalam penulisan serta kritik dan saran apabila ada kekurangan atau kesalahan.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Khususnya mahasiswa Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.

Tegal, Juli 2024



Umi Diyana

## DAFTAR ISI

|                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL.....                  | i                                   |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| PENGESAHAN SKRIPSI .....            | iii                                 |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....         | iv                                  |
| PERNYATAAN KEASLIAN DAN PUBLIKASI   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| ABSTRAK .....                       | vi                                  |
| <i>ABSTRACT</i> .....               | vii                                 |
| KATA PENGANTAR .....                | viii                                |
| DAFTAR ISI.....                     | x                                   |
| DAFTAR TABEL.....                   | xiii                                |
| DAFTAR GAMBAR .....                 | xiv                                 |
| BAB I : PENDAHULUAN.....            | 1                                   |
| A. Latar Belakang Masalah.....      | 1                                   |
| B. Rumusan Masalah.....             | 10                                  |
| C. Tujuan Penelitian.....           | 10                                  |
| D. Manfaat Penelitian .....         | 11                                  |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....      | 13                                  |
| A. Landasan Teori .....             | 13                                  |

|                                               |                                                   |     |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----|
| B.                                            | Studi Penelitian Terdahulu.....                   | 33  |
| C.                                            | Kerangka Pemikiran Konseptual.....                | 40  |
| D.                                            | Hipotesis.....                                    | 44  |
| BAB III : METODE PENELITIAN .....             |                                                   | 70  |
| A.                                            | Jenis Penelitian .....                            | 70  |
| B.                                            | Populasi dan Sampel.....                          | 70  |
| C.                                            | Definisi Konseptual dan Operasional Variabel..... | 72  |
| D.                                            | Metode Pengumpulan Data.....                      | 76  |
| E.                                            | Teknik Pengujian Instrument Penelitian .....      | 78  |
| F.                                            | Metode Analisis Data .....                        | 80  |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... |                                                   | 93  |
| A.                                            | Gambaran Umum Obyek Penelitian.....               | 93  |
| B.                                            | Deskripsi Responden .....                         | 96  |
| C.                                            | Pengujian Instrumen Penelitian.....               | 99  |
| D.                                            | Analisis Data.....                                | 108 |
| E.                                            | Pembahasan.....                                   | 120 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....            |                                                   | 130 |
| A.                                            | Kesimpulan .....                                  | 130 |
| B.                                            | Saran .....                                       | 130 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                          |                                                   | 134 |

|               |     |
|---------------|-----|
| LAMPIRAN..... | 137 |
|---------------|-----|

## DAFTAR TABEL

### Tabel

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Data Predikat Kinerja BPPP Tegal 2022 .....              | 4   |
| 2. Data Predikat Kinerja Pegawai BPPP Tegal Tahun 2023..... | 5   |
| 3. Kelengkapan Sarana dan Prasarana di BPPP Tegal.....      | 6   |
| 4. Penelitian Terdahulu.....                                | 37  |
| 5. Daftar Pegawai BPPP Tegal .....                          | 71  |
| 6. Operasionalisasi Variabel .....                          | 74  |
| 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....       | 97  |
| 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....               | 97  |
| 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... | 98  |
| 10. Hasil Uji Validasi Kinerja (Y).....                     | 101 |
| 11. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kantor (XI) .....         | 102 |
| 12. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....         | 103 |
| 13. Hasil Uji Validitas Workplace Friendship.....           | 104 |
| 14. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....     | 105 |
| 15. Uji Realibilitas Variabel Fasilitas Kantor (XI) .....   | 106 |
| 16. Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (X2).....   | 107 |

|                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 17. Uji Realibilitas Variabel <i>Workplace Friendship</i> (X3).....         | 107 |
| 18. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test..... | 110 |
| 19. Uji Multikolonieritas.....                                              | 111 |
| 20. Uji Autokorelasi.....                                                   | 113 |
| 21. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                             | 114 |
| 22. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....                             | 117 |
| 23. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....                           | 118 |
| 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                                   | 119 |

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| 1. Kerangka Pemikiran Konseptual..... | 43  |
| 2. Struktur Organisasi.....           | 95  |
| 3. P-Plot Hasil Uji Normalitas.....   | 109 |
| 4. Hasil Uji Heteroskedastistas.....  | 112 |



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

|                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Kuesioner Penelitian .....                                                                   | 138 |
| 2. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) .....                      | 143 |
| 3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas Kantor (X1) .....            | 144 |
| 4. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2) .....           | 145 |
| 5. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Workplace Friendship</i> (X3) ..... | 146 |
| 6. Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....                                         | 147 |
| 7. Output SPSS Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor (X1) .....                               | 148 |
| 8. Output SPSS Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2) .....                              | 149 |
| 9. Output SPSS Uji Validitas Variabel <i>Workplace Friendship</i> (X3) .....                    | 150 |
| 10. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) .....                                     | 151 |
| 11. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kantor (X1) .....                           | 152 |
| 12. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2) .....                          | 153 |
| 13. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel <i>Workplace Friendship</i> (X3) .....                | 154 |
| 14. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....                                          | 155 |
| 15. Data Penelitian Variabel Fasilitas Kantor (X1) .....                                        | 157 |

|                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 16. Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2) .....                          | 159 |
| 17. Data Penelitian Variabel <i>Workplace Friendship</i> (X3) .....                | 161 |
| 18. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....              | 163 |
| 19. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Fasilitas Kantor (X1) .....            | 165 |
| 20. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Budaya Organisasi (X2) .....           | 167 |
| 21. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel <i>Workplace Friendship</i> (X3) ..... | 169 |
| 22. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas .....                             | 171 |
| 23. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas .....                      | 173 |
| 24. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Autokorelasi .....                           | 174 |
| 25. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas .....                    | 175 |
| 26. Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda .....                                  | 176 |
| 27. Surat Balasan Izin Penelitian .....                                            | 177 |
| 28. Surat Izin Penelitian .....                                                    | 178 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada didalamnya. Salah satu indikator untuk mencapai keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia.

Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai pemegang peranan yang menentukan hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada pegawainya. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan dan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah. Tanpa adanya sumber daya manusia yang produktif, sulit bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, wajib bagi suatu organisasi untuk memiliki pegawai yang produktif, karena pegawai yang produktif merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi untuk bergerak lebih

maju. Untuk itu penting bagi setiap organisasi agar mengarahkan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab sebagai pegawai yang berdedikasi tinggi untuk instansinya.

Organisasi pemerintah pun diuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang misalkan menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada publik. Tujuan pemerintah bisa dicapai apabila mampu mengolah dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif, efisien dan produktif.

Seorang pegawai dituntut dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasinya, selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan indikator yang harus dimiliki oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga untuk mencapai semua itu maka perlu suatu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. (Mangkunegara, 2017: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2009: 67) kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Di Indonesia banyak sekali memiliki lembaga, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Balai Pelatihan dan penyuluhan Perikanan Tegal adalah salah satu UPT yang ada dibawah Kementerian Kelautan dan Perikanan yang berada di Kota Tegal.

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kelautan dan Perikanan di bidang pelatihan dan penyuluhan perikanan. Berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Riset dan Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan. yang diberikan tugas untuk melaksanakan penyusunan

bahan kebijakan, program dan anggaran, penyelenggaraan, evaluasi dan pelaporan pelatihan dan penyuluhan di bidang kelautan dan perikanan.

Untuk itu kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Merujuk pada pemahaman kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam sebuah organisasi atau instansi maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya fasilitas kantor, budaya organisasi, dan *workplace friendship*. Agar kinerja pegawai lebih baik, maka harus didukung dengan keadaan yang baik seperti fasilitas kantor yang memadai, budaya organisasi yang positif, dan *workplace friendship* yang baik.

Penilaian kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal Tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan sejumlah 3 (tiga) pegawai yang dapat dilihat dari penilaian kinerja pegawai Tahun 2023 pada kategori baik menjadi butuh perbaikan dan tanpa nilai. Berikut adalah tabel data penilaian kinerja pegawai BPPP Tegal pada tahun 2022-2023.

**Tabel 1**  
**Data Predikat Kinerja BPPP Tegal 2022**

| <b>Hasil Kerja</b>     | <b>Perilaku Kerja</b>  | <b>Predikat Kinerja Pegawai</b> | <b>Jumlah</b> |
|------------------------|------------------------|---------------------------------|---------------|
| Sesuai Ekspetasi       | Sesuai Ekspetasi       | Baik                            | <b>67</b>     |
| Dibawah Ekspetasi      | Sesuai Ekspetasi       | Butuh Perbaikan                 | <b>0</b>      |
| Tidak Dinilai Pimpinan | Tidak Dinilai Pimpinan | Tanpa Nilai                     | <b>0</b>      |

*Sumber: Data Kategori Kinerja BPPP Tegal 2022*

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa pada Tahun 2022 seluruh pegawai dengan total 67 pegawai mendapatkan nilai dengan kategori baik.

**Tabel 2**  
**Data Predikat Kinerja Pegawai BPPP Tegal Tahun 2023**

| <b>Hasil Kerja</b>     | <b>Perilaku Kerja</b>  | <b>Predikat Kinerja Pegawai</b> | <b>Jumlah</b> |
|------------------------|------------------------|---------------------------------|---------------|
| Sesuai Ekspetasi       | Sesuai Ekspetasi       | Baik                            | <b>64</b>     |
| Dibawah Ekspetasi      | Sesuai Ekspetasi       | Butuh Perbaikan                 | <b>2</b>      |
| Tidak Dinilai Pimpinan | Tidak Dinilai Pimpinan | Tanpa Nilai                     | <b>1</b>      |

*Sumber: Data Kategori Kinerja BPPP Tegal 2023*

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa pada Tahun 2023 seluruh pegawai dengan total 67 pegawai yang mendapatkan nilai dengan kategori baik berjumlah 64 Pegawai, kategori butuh perbaikan berjumlah 2 Pegawai dan kategori tanpa nilai berjumlah 1 Pegawai sehingga pada tahun 2023 terdapat penurunan predikat kinerja pegawai sebanyak 3 orang atau setara 4,47%.

Hal ini disebabkan karena 2 Pegawai yang masuk dalam kategori butuh perbaikan atas nama x sedang sakit dan atas nama y hanya melakukan absen tetapi tidak ada kinerja yang dilakukan sehingga menyebabkan kinerja turun. Sedangkan untuk pegawai dengan kategori Tidak dinilai pimpinan atas nama z disebabkan karena pegawai tersebut tidak bisa membuktikan hasil kerja selama 1 tahun yang dilakukan dan tidak melakukan penginputan capaian kinerja tahunan sehingga indikator kinerja individu pegawai tidak tercapai.

Fasilitas kantor memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, fasilitas yang memadai memberikan rasa semangat kerja dan memungkinkan para pegawai dalam

menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. jika pegawai diberikan fasilitas yang memadai maka pegawai tersebut akan mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan waktu yang lebih singkat. Menurut (Moenir, 2016: 120) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.”

Observasi awal dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 21 Desember 2023 di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal menerangkan bahwa fasilitas kantor yang tersedia masih kurang, salah satunya adalah jumlah komputer dan printer yang masih terbatas, yang dimana komputer dan printer merupakan fasilitas yang sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun ternyata tidak semua pegawai memperoleh fasilitas komputer. Kemudian kurangnya fasilitas kendaraan dinas, yang mana kendaraan dinas tersebut digunakan untuk mobilitas pengajar/pelatih/panitia dan membawa bahan praktek pendidikan dan pelatihan digunakan untuk masyarakat kabupaten/kota yang dituju.

Berikut ini beberapa contoh fasilitas kantor yang ada di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal yang kondisinya rusak dan belum memadai :

**Tabel 3**  
**Kelengkapan Sarana dan Prasarana di BPPP Tegal**

| No | Nama barang  | Jumlah | Keterangan    |
|----|--------------|--------|---------------|
| 1. | Printer      | 1 Unit | Belum Memadai |
| 2. | Komputer     | 3 Unit | Belum Memadai |
| 3. | Lemari Arsip | 1 Unit | Belum Memadai |
| 4. | Laptop       | 1 Unit | Belum Memadai |



|    |                   |        |               |
|----|-------------------|--------|---------------|
| 5. | Speaker aktif     | 1 Unit | Rusak         |
| 6. | Helmet Las        | 1 Unit | Belum Memadai |
| 7. | Mesin Bor Tangan  | 1 Unit | Belum Memadai |
| 8. | Mesin Las Listrik | 4 Unit | Belum Memadai |
| 9. | Kendaraan Mobil   | 9 Unit | Belum Memadai |

Sumber: DIR BPPP Tegal Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sarana dan prasarana Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal belum cukup memadai, diantaranya seperti mesin printer, komputer, laptop, peralatan perbengkelan serta kendaraan mobil yang berjumlah 9 unit diantaranya 1 mobil khusus untuk atasan, 1 unit bus, 5 unit mobil yang masih aktif dan 2 unit mobil yang sudah dihapus karena sudah tidak layak untuk dipakai. selebihnya fasilitas-fasilitas yang lain telah memenuhi kebutuhan yang ada.

Diantara fasilitas yang kurang memadai seperti yang disebutkan diatas tentunya berdampak dalam pelaksanaan kegiatan kerja, sehingga dapat menghambat kinerja pegawai, sebagaimana yang kita ketahui bahwa fasilitas kantor merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan).

Selain fasilitas kantor, budaya organisasi juga merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu meliputi budaya organisasi seperti komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses-proses organisasi, struktur organisasi, dan gaya manajemen. Pengertian budaya organisasi menurut (Sulaksono, 2019: 4) budaya organisasi merupakan system berbagi

arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Berkaitan dengan budaya organisasi ini, kondisi yang terjadi di objek penelitian dalam pengamatan peneliti dapat di jelaskan bahwa para pegawai masih banyak yang belum memahami akan hal ini. Seperti rekan kerja yang mempunyai kebiasaan yang sulit dirubah, tingkat kepedulian yang masih kurang, kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, kepatuhan pada norma atau aturan yang rendah, sering terjadinya mis-komunikasi, partisipasi dan kepedulian yang masih perlu ditingkatkan.

Selain itu masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini juga berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya akan terbagi dengan di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak total memberikan pengabdian diri pada organisasinya.

Permasalahan yang sama juga diangkat oleh (Jumriati et al., 2023) Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar“ fenomena dalam penelitian tersebut dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal lain diluar pekerjaannya sehingga menimbulkan kesenjangan yang seharusnya tidak terjadi.

Salah satu keberhasilan kinerja pegawai di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal salah satunya disebabkan karena adanya *workplace friendship* yang baik. Menurut pengalaman pegawai selama bekerja di kantor BPPP Tegal mereka merasa jika persahabatan di tempat kerja sangat berdampak besar terhadap karir, dimana seseorang menjadi nyaman bekerja dan mendapatkan banyak masukan mengenai bagaimana harus bertindak dari sahabatnya. Persahabatan akan membuat semangat bekerja bertambah sehingga meningkatkan kreatifitas dan produktifitas dan tentunya bisa saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut wawancara dari salah satu pegawai BPPP Tegal, *Workplace friendship* di kantor BPPP Tegal masih perlu ditingkatkan lagi, karena masih ada pegawai yang kadang mengganggu kenyamanan bekerja dengan teman satu ruangannya, seperti mendengarkan musik dengan volume yang keras ketika rekan kerjanya sedang fokus mengerjakan sesuatu, dan masih ada pegawai yang kurang peduli atau tidak peka terhadap rekan kerjanya dan membuat tidak nyaman antara satu dengan yang lainnya.

*Workplace Friendship* merupakan suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama (Berman et al., 2015: 219). Selain itu menurut (Dotan, 2009: 25) mengemukakan ketika karyawan memiliki teman yang dapat dipercaya di tempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan kerja teman mereka serta

memperoleh perasaan aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Sehingga dari fenomena permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal?
3. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal?
4. Apakah fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat peneliti dengan judul "Pengaruh fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship* terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal" adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya keilmuan dibidang Manajemen SDM, khususnya berkaitan dengan hubungan fasilitas kantor, budaya organisasi, dan *workplace friendship* terhadap kinerja pada pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang serupa atau sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bukti pengembangan pengetahuan yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan

diharapkan mampu memberikan informasi sebagai referensi serta pendukung, juga rujukan penelitian kedepan.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan digunakan untuk bahan masukan dan evaluasi untuk pengembangan dan tingkatan kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan sebagai masukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan sedikit masukan bagi peneliti selanjutnya, memberikan sedikit gambaran sebelum melakukan penelitian dan menjadikan peneliti ini sebagian informasi pelengkap dalam penelitian yang sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Grand Theory***

###### **a. Pengertian Manajemen SDM**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Qomariyah, 2020: 1). Potensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Tsauri, 2013: 4). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

##### **2. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut (Sudaryo, 2018: 205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat

memberi kontribusi kepada organisasi. Berbeda dengan konsep tersebut. (Kasmir, 2016: 182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Novialumi, 2019: 45) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap berbagai hal misalnya fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship*. Pada umumnya seorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya suatu masalah apapun. Namun, disisi lain banyaknya faktor yang memengaruhi dapat mengurangi ataupun menghambat kinerja karyawan.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 189) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.



### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

### 2) Pengetahuan

Pengetahuan disini adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### 3) Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebaiknya contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan, Jika karyawan merasa senang, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dengan kondisi yang kurang baik.

## 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

## 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja yang baik.

### c. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 68) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki.

- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

d. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut (Bangun, 2012: 231) menyatakan bahwa standar kinerja dapat ditujukan dari pemberian pekerjaan, yang dapat dijadikan sebagai dasar pembandingan antara standar kinerja dengan hasil pekerjaan seorang pegawai. Standar kinerja harus dapat diukur dan dipahami secara cermat. Berikut dimensi dan tanda kinerja secara keseluruhan adalah:

1) Kuantitas kerja

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan standar untuk bekerja. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai agar dapat melakukannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik ketika mereka bekerja dengan standar kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.

### 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Oleh karena itu, jika pekerjaan suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu, maka akan mempersulit pekerjaan bagian lain, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

### 4) Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada jenis pekerjaan yang mengharuskan pegawai bekerja delapan jam sehari, untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

### 5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang pegawai. Beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu dilakukan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama

antar pegawai. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

### **3. Fasilitas Kantor**

#### **a. Pengertian Fasilitas Kantor**

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau fasilitas pendukung yang digunakan aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan ada banyak faktor pendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

(Moenir, 2016: 120 ) menyatakan "fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Barang bergerak adalah barang yang dapat dipindah tempatkan. Barang bergerak dibedakan menjadi dua, yaitu barang habis pakai dan barang tidak habis pakai. Barang habis pakai adalah barang yang susut volumenya

apabila digunakan, dan barang tidak habis pakai adalah barang yang tidak susut volumenya apabila dipergunakan, sedang barang tidak bergerak adalah barang yang tidak dipindah tempatkan. Menurut (KBBI, 2008), “Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan alat”. (KBBI, 2008), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Pengertian lain, sarana atau fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian fasilitas kantor tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan baik berupa benda-benda bergerak maupun tidak bergerak pada kegiatan organisasi di kantor.

#### b. Indikator Fasilitas

Menurut (Moenir, 2016: 120) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

##### 1) Fasilitas Alat Kerja Operasional

“Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam produksi” (Moenir, 2016: 120). Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja kantor seperti mesin



tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

## 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

“Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan”(Moenir, 2016: 120). Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja yang memadai dengan lay out yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka akan sangat membantudalam penyelesaian tugas.
- d) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari, dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.

- e) Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

### 3) Fasilitas Sosial

“Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial” (Moenir, 2016:120). Misalnya disediakan mess, asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para pegawai dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Penyediaan dari penggunaan fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Dalam fasilitas ini termasuk pula tempat-tempat istirahat milik organisasi atau pihak kantor yang disediakan bagi pegawai untuk beristirahat bersama keluarga. Juga penyediaan kebutuhan

makan bagi para pegawai, pemberian kesempatan memakai kendaraan dinas untuk keperluan sosial (kematian, pernikahan) dan rekreasi, bagi pegawai beserta keluarga. Penyediaan mushola yaitu tempat untuk melaksanakan shalat bagi para pegawai yang beragama islam.

#### 4) Tujuan Adanya Fasilitas Kantor

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- 3) Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan
- 4) Menimbulkan perasaan puas sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

### **4. Budaya Organisasi**

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu system berbagi makna bersama yang disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi. Seiring berjalannya waktu, budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku yang memengaruhi produktivitas dan kinerja dengan cara yang menguntungkan atau merugikan organisasi. Keseimbangan antara individu dengan budaya organisasi tempat pegawai bekerja dapat meningkatkan kinerjanya dan mendorong mereka untuk bertahan lama di perusahaan.

Definisi budaya organisasi mengacu pada system makna bersama di antara anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2017: 355). Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika kelompok tersebut belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal telah bekerja cukup baik untuk dianggap berharga dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan permasalahan yang ada.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Tujuh karakter atau kebiasaan sebagai berikut (Robbins & Judge, 2017: 355):

- 1) Membuat pola baru serta keberanian mengambil risiko, yaitu mengetahui bagaimana pekerja termotivai untuk berperilaku imajinatif dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan.
- 2) Memperhatikan pekerjaan yang detail, yaitu sejauh mana seorang pekerja harus tepat atau penuh perhatian terhadap tugas tertentu.
- 3) Orientasi aksi akhir, yaitu mengetahui sejauh mana manajemen berfokus pada tindakan daripada metode dan system yang digunakan untuk mencapai hasil akhir.

- 4) Adaptasi perorangan, yaitu ketetapan tata kelola dalam memperhitungkan risiko hasil pada seseorang di dalam wadah tertentu.
- 5) Adaptasi kelompok, yaitu kegiatan pekerjaan yang dilakukan pada sebuah organisasi dalam kelompok tim, bukan dilakukan secara perseorangan.
- 6) Agresivitas, yaitu orang yang melakukan pekerjaan secara aktif dan kompetitif dalam pekerjaannya.
- 7) Keseimbangan / kestabilan, yaitu sejauh mana aktivitas kelompok lebih memprioritaskan kondisi saat ini dibandingkan pertumbuhan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono, 2019: 14) terdapat 5 indikator Budaya organisasi yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (Teams Work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (Ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

#### d. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2014: 262) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- 1) Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- 2) Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- 3) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- 4) Budaya meningkatkan stabilitas sistem.
- 5) Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### 5. *Workplace Friendship*

#### a. Pengertian *Workplace Friendship*

- 1) Menurut (L. A. Sapadin, 1988: 241) persahabatan adalah hubungan yang disengaja dibuat terutama untuk kesenangan dan kepuasan daripada pemenuhan fungsi tertentu.
- 2) Menurut (Berman E.M, Jonathan west, 2002: 219) menyatakan persahabatan di tempat kerja sebagai "hubungan kerja sukarela yang tidak eksklusif yang melibatkan saling kepercayaan, komitmen, saling suka, dan kepentingan serta nilai bersama.
- 3) Menurut (Morrison, 2004: 144) persahabatan di tempat kerja adalah hasil dari hubungan antar pribadi yang meningkatkan komunikasi di antara karyawan. Selain itu, penelitian lebih

lanjut oleh Morrison Sias dan Cahill menunjukkan bahwa hubungan informal di organisasi meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan mengurangi absensi serta niat untuk berhenti kerja karyawan.

- 4) Menurut (Dotan, 2009: 25) mendefinisikan bahwa hubungan percaya di antara teman sekerja membantu mencapai kepuasan kerja, perasaan keamanan, dan kenyamanan di tempat kerja. Selain itu, karyawan dalam persahabatan cenderung terlibat dalam perilaku filantropis dengan memberikan bantuan, panduan, dukungan, saran, umpan balik, dan saran pada berbagai urusan profesional rekan kerja.

b. Dampak Positif *Workplace Friendship*

Menurut (Dotan, 2009: 24) terdapat 6 dampak positif *workplace friendship* sebagai berikut:

- 1) Menghilangkan stres
- 2) Kreativitas
- 3) Motivasi
- 4) Keterlibatan kerja
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Komitmen organisasi

c. Dampak Negatif *Workplace Friendship*

Menurut (Dotan, 2009: 28) terdapat 5 dampak negatif *workplace friendship* sebagai berikut:



- 1) Hilangnya fokus pada tugas
- 2) Pemikiran kelompok
- 3) Terciptanya situasi konflik
- 4) Munculnya favoritisme
- 5) Berkembangnya hubungan romantis yang dapat merugikan pekerjaan dan organisasi

d. Dimensi *Workplace Friendship*

Adapun indikator *workplace friendship* menurut (Nielsen, 2000: 635)

1) Mengenal rekan kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Pegawai yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang yang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis.

Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

2) Bebas berkomunikasi

Kebebasan yang mengacu pada sebuah hak untuk berbicara secara bebas tanpa adanya tindakan sensor atau pembatasan

akan tetapi dalam hal ini tidak termasuk dalam hal untuk menyebarkan kebencian.

### 3) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai kontribusi pegawai terhadap kemajuan perusahaan. Dukungan organisasi juga mencakup perhatian perusahaan terhadap kehidupan pegawai. Dukungan organisasi dapat berupa penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja untuk memenuhi dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota. Ada dua bentuk dukungan organisasi yaitu dukungan intrinsik dan dukungan ekstrinsik.

### 4) Hubungan erat

Hubungan erat pada persahabatan sangatlah kuat dan hubungan antara dua individu yang terjalin secara sukarela, berkembang dari waktu ke waktu, dan memiliki tujuan sosial dan emosional yang sama. Persahabatan di tempat kerja cenderung berdampak positif pada produktivitas dan sikap pegawai secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka.

### 5) Toleransi

Toleransi adalah sikap saling menghargai, menghormati, dan memperlakukan orang berbeda. Dalam persahabatan di tempat kerja itu tidak memandang ras, bahasa, suku maupun budaya.

Toleransi dalam dunia kerja merupakan sikap penting untuk menjaga kerukunan antar sesama manusia.

## **B. Studi Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa studi penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dan referensi serta pertimbangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian Jumarti, Basri Rakhman, Hamadana, (2023) dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Hasil penelitian ini adalah bahwa Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pengembangan SDM Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Selayar.

Penelitian Rizki Barotuttakiah, Irfan Helmy (2020) dengan judul **“Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Person-Organization Fit (P-O FIT)* Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai Variabel Intervening”**. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung oleh *Workplace Friendship* dan Kepemimpinan Transformasional.

Pengaruh dari *workplace friendship* terhadap kinerja pegawai masih lebih besar dari pengaruh kepemimpinan transformasional. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh *workplace friendship* dan kepemimpinan transformasional melalui mediasi kepuasan kerja.

Penelitian Abdul Malik Karim Amrulloh, Hengky Pramusinto (2017) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas kantor dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo”**. Hasil dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sukorejo.

Penelitian Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018), dengan judul **”Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Desyi Lestari, Siti Nur Azizah (2020), dengan judul **“Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening”**. Hasil dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa

variabel Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional pada perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Motivasi Berafiliasi merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap Kinerja perawat dibandingkan variabel independen yang lain.

Penelitian Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari (2023), dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat”**. Hasil dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -count lebih kecil dari  $t$ -table ( $-1,018 < 1,671$ ), rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -count yang lebih tinggi dari  $t$ -table ( $3,639 > 1,671$ ).

Penelitian Mohamad Najmudin, Eko Haryono (2022), dengan judul **“Pengaruh *Workplace Friendship* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung oleh *workplace friendship* dan kepemimpinan transformasional. Pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja pegawai masih lebih besar dari pengaruh kepemimpinan transformasional. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh *workplace friendship* dan kepemimpinan transformasional melalui

mediasi kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja masih lebih besar dari pengaruh *workplace friendship*.

Penelitian Isrun Hamid, Rustan DM< Didiek Handayani Gusti (2023), dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas P2KL Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”**. Hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL, hal membuktikan bahwa peningkatan fasilitas kantor, motivasi kerja atau disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (2) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL, hal membuktikan bahwa peningkatan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (3) secara parsial disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Satgas P2KL, hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Penelitian Yola Oktavia, Dr. Khusnul Fikri, Ikhbal akhmad (2023) dengan judul **“Pengaruh *Workplace Friendship* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang**

**BAPENDA Riau**". Hasil penelitian ini mengatakan bahwa *Workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau. *Workplace Friendship* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

Penelitian Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, Suci Nur Utami (2020), dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal"**. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,722. Hal itu berarti bahwa variable komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 72,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Alat Analisis Data | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------|------------------|--------------------|-----------|-----------|
|    |               |                  |                    |           |           |

|    |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                  |                                                                                                              |                                                                                               |
|----|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | (Jumriati et al., 2023)                | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar<br><a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id">https://e-jurnal.nobel.ac.id</a>                          | Analisis Regresi Linier Berganda | Sama-sama menggunakan variabel independen Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi. Variabel dependen Kinerja. | Penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu Workplace Friendship                     |
| 2. | (Batotuttakiah, Rizki dan Helmy, 2020) | Pengaruh <i>Workplace Friendship</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> (P-O FIT) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening<br><a href="https://journal.stieputrabangsa.ac.id">https://journal.stieputrabangsa.ac.id</a> | Analisis Regresi Linier Berganda | Sama-sama menggunakan Variabel <i>Workplace Friendship</i>                                                   | Penelitian ini menambahkan Variabel independen Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi         |
| 3. | (Karim Amrulloh, 2017)                 | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas kantor dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo<br><a href="http://journal.unnes.ac.id">http://journal.unnes.ac.id</a>                                                                                                   | Analisis Regresi Linier Berganda | Sama-sama menggunakan Variabel independen Fasilitas Kantor dan Variabel dependen Kinerja                     | Penelitian ini menambahkan Variabel Independen Budaya Organisasi, dan Workplace Friendship    |
| 4. | (Muis et al., 2018)                    | Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan<br><a href="https://scholar.archive.org/">https://scholar.archive.org/</a>                                                                                                                            | Analisis Regresi Linier Berganda | Sama-sama menggunakan Variabel independen Budaya Organisasi dan Variabel dependen Kinerja                    | Penelitian ini menambahkan pada Variabel independen Fasilitas Kantor dan Workplace Friendship |
| 5. | (Lestari & Azizah, 2020)               | Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan <i>Workplace Friendship</i> Terhadap Kinerja dengan                                                                                                                                                                                              | Analisis Regresi Linier Berganda | Sama-sama menggunakan Variabel independen <i>Workplace</i>                                                   | Penelitian ini menambahkan Variabel independen Fasilitas                                      |



|    |                            |                                                                                                                                                                                                                       |                                          |                                                                                                      |                                                                                                  |
|----|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                            | Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening<br><a href="http://journal.stieputrabanangsa.ac.id">http://journal.stieputrabanangsa.ac.id</a>                                                                   |                                          | <i>Friendship</i> dan variabel dependen Kinerja                                                      | Kantor dan Budaya Organisasi                                                                     |
| 6. | (Marlius Doni, 2023)       | Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat<br><a href="https://valuasi.lppmbinabangsa.id">https://valuasi.lppmbinabangsa.id</a>                | Analisis Regresi Linier Berganda         | Sama-sama menggunakan variabel independen Budaya Organisasi Dan Variabel dependen Kinerja            | Penelitian ini menambahkan Variabel independen Fasilitas Kantor                                  |
| 7. | (Najmudin & Haryono, 2022) | Pengaruh <i>Workplace Friendship</i> dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai<br><a href="https://mail.ejournal.janabadra.ac.id">https://mail.ejournal.janabadra.ac.id</a>       | Analisis Data Model Persamaan Struktural | Sama-sama menggunakan variabel independen <i>Workplace Friendship</i> dan Variabel dependen: Kinerja | Penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi      |
| 8. | (Hamid et al., 2023)       | Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas P2KL Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng<br><a href="https://e-journal.nobel.ac.id">https://e-journal.nobel.ac.id</a> | Analisis Deskriptif                      | Sama-sama menggunakan variabel independen Fasilitas kantor dan Variabel dependen Kinerja             | Penelitian ini menambahkan Variabel independen Budaya Organisasi dan <i>Workplace Friendship</i> |
| 9. | (Oktavia et al., 2023)     | Pengaruh <i>Workplace Friendship</i> dan Kompetensi Terhadap Kqwinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau<br><a href="https://smartlib.umri.ac.id">https://smartlib.umri.ac.id</a>                | Analisis Deskriptif                      | Sama-sama menggunakan Variabel independen <i>Workplace Friendship</i> dan Variabel dependen Kinerja  | Penelitian ini menambahkan Variabel independen fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi            |

|     |                         |                                                                                                                                                                                                                                   |                                  |                                                                                           |                                                                                                |
|-----|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | (Riono, n.d.)<br>(2020) | Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal<br><a href="https://jurnal.syntax-idea.co.id">https://jurnal.syntax-idea.co.id</a> | Analisis Regresi Linier Berganda | Sama-sama menggunakan Variabel independen Budaya Organisasi dan Variabel dependen Kinerja | Penelitian ini menambahkan pada Variabel independen Fasilitas Kantor, dan Workplace Friendship |
|-----|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2020:98) Kerangka berpikir merupakan pondasi dasar dari semua pemikiran sebagai suatu landasan berpikir yang nantinya membantu dalam mengembangkan kajian model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai hal penting.

#### 1) Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Moenir, 2016: 120) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Fasilitas kantor yang tidak dapat digunakan atau terbatas dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya fasilitas kantor yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

## 2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam (Sulaksono, 2019: 2) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempresepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara akurat diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi yang berpengaruh juga terhadap kinerja.

## 3) Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Pegawai

*Workplace Friendship* yang baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, *Workplace Friendship* merupakan suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama (Berman *et al.*, 2002: 7). Selain itu menurut (Dotan, 2007: 8) mengemukakan ketika karyawan memiliki teman yang dapat dipercaya di tempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan

kerja teman mereka dan karenanya, memperoleh perasaan aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Persahabatan di tempat kerja berdampak besar terhadap karir. Seseorang menjadi nyaman bekerja dan dapat banyak masukan mengenai bagaimana harus bertindak dari sahabatnya. Persahabatan akan membuat semangat bekerja bertambah sehingga meningkatkan kreativitas dan produktivitas dalam kinerja.

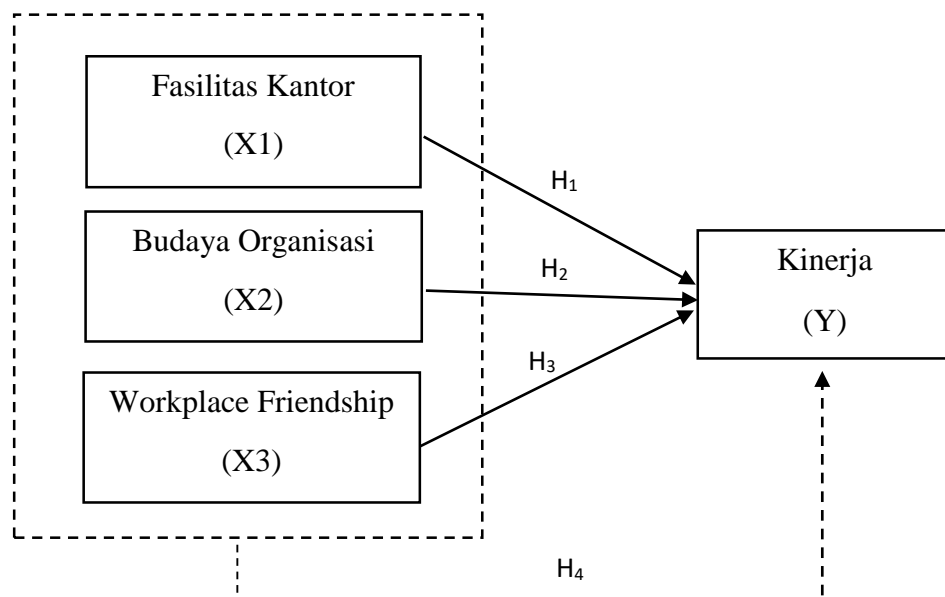
#### 4) Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugasnya yang menunjukkan sesuai tidaknya dengan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Setiap organisasi menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal, dengan pegawai bekerja secara maksimal akan tercapai tujuan dalam organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, Fasilitas kantor, Budaya organisasi dan *Workplace Friendship*.

Fasilitas kantor merupakan salah satu hal yang penting untuk dapat membantu memudahkan dan melancarkan pekerjaan. Sedangkan dalam sebuah organisasi Budaya organisasi memiliki peranan sebagai gambaran yang mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota, bahwa individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi. *Workplace friendship* juga menjadi salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi

karena dengan adanya persahabatan di tempat kerja yang rukun akan memunculkan rasa nyaman dan saling percaya antara satu dengan yang lain saat bekerja. Persahabatan di tempat kerja mempunyai dampak yang besar terhadap karir. Persahabatan akan membuat semangat kerja bertambah sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan keterangan uraian diatas mengenai hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

- - - - -> = Pengaruh Secara Simultan
- > = Pengaruh Secara Parsial

#### D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020: 99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dengan data yang empirik atau dapat diuji.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Peelatihan dan Peneyuluhan Perikanan Kota Tegal.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif *Workplace Friendship* terhadap kinerja pegawai pada Balai Petalihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.
- H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh fasilitas kantor, budaya organisasi dan *Workplace Friendship* secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Kota Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2020: 16) Metode penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2020: 126) Populasi merupakan sesuatu yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian nantinya ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek ataupun subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek obyek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal yang berjumlah 66 orang pegawai.

**Tabel 5**  
**Daftar Pegawai BPPP Tegal**

| No  | Nama Bagian                                  | Jumlah Pegawai (Orang) |
|-----|----------------------------------------------|------------------------|
| 1.  | Keuangan                                     | 6                      |
| 2.  | Program & Monev                              | 3                      |
| 3.  | Kepegawaian                                  | 3                      |
| 4.  | Pelatihan teknis & manajerial                | 6                      |
| 5.  | Penyelenggaraan diklat                       | 1                      |
| 6.  | Unit Pelatihan Kepelautan                    | 5                      |
| 7.  | Humas & Yanblik                              | 3                      |
| 8.  | Unit Produksi pengolahan                     | 4                      |
| 9.  | Budidaya perikanan                           | 3                      |
| 10. | Klinik BPPP Tegal                            | 2                      |
| 11. | Unit Kearsipan                               | 2                      |
| 12. | Ruang Pendingin                              | 1                      |
| 13. | Menjanga peta                                | 1                      |
| 14. | Ruang kapal bantu baronang                   | 3                      |
| 15. | Mesin                                        | 2                      |
| 16. | Unit Sertifikasi                             | 4                      |
| 17. | Display                                      | 2                      |
| 18. | Divisi usaha dan optimalisasi sarpras        | 5                      |
| 19. | Kepala divisi usaha dan optimalisasi sarpras | 1                      |
| 20. | Perpustakaan                                 | 1                      |
| 21. | Ruang Pengadaan barang & jasa                | 4                      |
| 22. | Gudang Peralatan BST                         | 2                      |
| 23. | Kolam renang                                 | 2                      |
|     | Total                                        | 66                     |

*Sumber: BPPP Tegal*

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020: 127) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dengan ini maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS BPPP Tegal yang berjumlah 66 orang pegawai.



## C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022: 118) Variabel konseptual merupakan unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dijelaskan definisi konseptual. Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu:

#### a. Variabel Dependen

Variabel *dependen* menurut (Suliyanto, 2018: 127) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel *dependen* dalam penelitian ini yaitu kinerja. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, 2012: 231)

#### b. Variabel Independen

Variabel independen menurut (Suliyanto, 2018: 127) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu:

1) Fasilitas kantor (X1)

Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2016:120).

2) Budaya organisasi (X2)

Menurut Robbins dalam (Sulaksono, 2019: 4) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempresepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi bukan dengan apakah pegawai menyukai budaya atau tidak

3) *Workplace friendship* (X3)

Menurut (Dotan, 2009: 25) *Workplace friendship* adalah ketika pegawai memiliki teman yang dapat dipercaya ditempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan kerja teman mereka dan karenanya memperoleh perasaan aman, nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka ditempat kerja.

## 2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi variabel menurut (Suliyanto, 2018:147) Merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan menurut karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dalam memudahkan penelitian dan untuk lebih terfokus pada sasaran dan tujuan penelitian, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), *Workplace Friendship* ( $X_3$ ) dan Kinerja sebagai variabel (Y). Untuk lebih jelasnya maka batasan dari variabel-variabel tersebut dapat kita lihat pada tabel operasional berikut ini:

**Tabel 6**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel    | Dimensi             | Indikator                                                       | No Item | Skala  | Sumber         |
|-------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------|---------|--------|----------------|
| Kinerja (Y) | Kuantitas Kerja     | a. Jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan              | 1       | Likert | (Bangun, 2012) |
|             | Kualitas Kerja      | a. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan                           | 2,3     |        |                |
|             |                     | b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan | 4       |        |                |
|             | Ketepatan Waktu     | a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan                    | 5       |        |                |
|             |                     | b. Tidak menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan              | 6       |        |                |
|             | Kehadiran           | a. Kehadiran pegawai sesuai waktu yang ditentukan               | 7,8     |        |                |
|             | Kemampuan kerjasama | a. Kerjasama antar pegawai                                      | 9       |        |                |
|             |                     | b. Menjalin hubungan dengan rekan kerja                         | 10      |        |                |

|                                     |                                 |                                                                        |    |        |                   |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----|--------|-------------------|
| Fasilitas Kantor (X <sub>1</sub> )  | Alat kerja operasional          | a. Mesin pengganda                                                     | 1  | Likert | (Moenir, 1987)    |
|                                     |                                 | b. Mesin hitung                                                        | 2  |        |                   |
|                                     |                                 | c. Mesin komputer                                                      | 3  |        |                   |
|                                     | Fasilitas perlengkapan kerja    | a. Gedung                                                              | 4  |        |                   |
|                                     |                                 | b. Ruang kerja                                                         | 5  |        |                   |
|                                     |                                 | c. Penerangan yang cukup                                               | 6  |        |                   |
|                                     |                                 | d. Mebel                                                               | 7  |        |                   |
|                                     |                                 | e. Alat komunikasi                                                     | 8  |        |                   |
|                                     |                                 | f. Alat penyegar ruangan                                               | 9  |        |                   |
|                                     |                                 | g. Peralatan rumah tangga kantor                                       | 10 |        |                   |
|                                     | Fasilitas sosial                | a. Rumah dinas                                                         | 11 |        |                   |
|                                     |                                 | b. Kendaraan dinas                                                     | 12 |        |                   |
|                                     |                                 | c. Penyediaan kebutuhan makanan untuk pegawai                          | 13 |        |                   |
|                                     |                                 | d. Pemberian kesempatan memakai kendaraan dinas untuk keperluan sosial | 14 |        |                   |
|                                     |                                 | e. Penyediaan mushola                                                  | 15 |        |                   |
| Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) | Inovatif memperhitungkan resiko | a. Memberi perhatian yang sensitif terhadap permasalahan               | 1  | Likert | (Sulaksono, 2019) |
|                                     | Perhatian                       | a. Ketelitian                                                          | 2  |        |                   |
|                                     |                                 | b. Kecermatan                                                          | 3  |        |                   |
|                                     | Orientasi hasil                 | a. Fokus mengarahkan pada tujuan dan hasil                             | 4  |        |                   |
|                                     | Orientasi tim                   | a. Kerjasama tim                                                       | 5  |        |                   |
|                                     | Agresif dalam bekerja           | a. Memenuhi standar yang dibutuhkan                                    | 6  |        |                   |
|                                     |                                 | b. Kualifikasi keahlian                                                | 7  |        |                   |

|                                  |                                       |                                                    |     |        |                  |
|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------|-----|--------|------------------|
|                                  |                                       | c. Disiplin dan kerajinan yang tinggi              | 8,9 |        |                  |
|                                  | Mempertahankan dan menjaga stabilitas | a. Mampu menjaga kondisi kesehatan                 | 10  |        |                  |
|                                  |                                       | b. Mengonsumsi makanan bergizi                     | 11  |        |                  |
| <i>Workplace Friendship</i> (X3) | Mengenal rekan kerja                  | a. Hubungan timbal balik                           | 1   | Likert | (Nielsen , 2000) |
|                                  |                                       | b. Kesetiaan terhadap rekan kerja dan pekerjaan    | 2   |        |                  |
|                                  |                                       | c. Kegembiraan                                     | 3   |        |                  |
|                                  | Bebas berkomunikasi                   | a. Berbicara dengan bebas                          | 4   |        |                  |
|                                  | Dukungan organisasi                   | a. Menghargai kontribusi pegawai                   | 5   |        |                  |
|                                  |                                       | b. Perhatian perusahaan terhadap kehidupan pegawai | 6   |        |                  |
|                                  |                                       | c. Sarana dan prasarana kerja                      | 7   |        |                  |
|                                  | Hubungan erat                         | a. Hubungan yang memiliki tujuan yang sama         | 8   |        |                  |
|                                  |                                       | b. Persahabatan yang berdampak positif             | 9   |        |                  |
|                                  | Toleransi                             | a. Sikap saling menghargai dan menghormati         | 10  |        |                  |
|                                  |                                       | b. Tidak memandang ras, bahasa, suku dan budaya    | 11  |        |                  |

#### D. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020:194) Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam melakukan penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2020:195) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan agar menemukan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal mengenai responden yang lebih mendalam.

b. Teknik Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019: 142).

Untuk skala pengukuran pada penelitian ini, menggunakan skala likert. Skor yang diberikan responden pada skala likert untuk mengisi angket variabel kinerja karyawan masing-masing sebagai berikut:

|    |                 |               |
|----|-----------------|---------------|
| SL | = Selalu        | dengan skor 5 |
| SR | = Sering        | dengan skor 4 |
| B  | = Biasanya      | dengan skor 3 |
| KD | = Kadang-Kadang | dengan skor 2 |
| BP | = Belum Pernah  | dengan skor 1 |

Skor yang diberikan responden pada skala likert dapat digunakan sebagai pilihan bagi karyawan dalam mengisi angket

variabel fasilitas kantor, budaya organisasi dan variabel *workplace friendship* yang telah diberikan peneliti. Yang diberikan responden masing-masing sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju dengan skor 5

S = Setuju dengan skor 4

N = Netral dengan skor 3

TS = Tidak Setuju dengan skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

#### **E. Teknik Pengujian Instrument Penelitian**

##### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018: 15) adalah uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan dan keakuratan pertanyaan suatu kuesioner yang akan diteliti. Instrument yang valid ialah instrument yang mampu mengukur yang harus diukur dengan tepat, cermat dan akurat. Metode yang digunakan untuk mengukur uji validitas menggunakan korelasi product momen yaitu korelasi antara item dan skor item.

Sebelum diuji coba ke 66 responden, dilakukan uji coba kuesioner ke 30 non responden. Kemudian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel pada penelitian ini, yaitu ( $n$ ) = 30 maka besarnya  $df$  dihitung  $30-2 = 28$ , dengan  $df = 28$  dan  $\alpha =$

0,05 didapat pada  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  (dengan melihat  $r_{\text{tabel}}$  dan bernilai positif maka butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2018: 53)

Bila  $r_{\text{hitung}} >$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel  $x$  dan  $y$

$\sum_x$  = Jumlah nilai variabel  $x$

$\sum_y$  = Jumlah nilai variabel  $y$

$(\sum_x)^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel

$(\sum_y)^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel  $y$

Untuk mengukur validitas suatu item pertanyaan kuesioner, peneliti akan menggunakan SPSS for windows versi 24. Dengan taraf signifikan 5%. Langkah-langkah analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka variabel tersebut tidak valid
- 3) Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  tetapi bernilai negative, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.



## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014: 196) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 66 pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal, dengan menggunakan pertanyaan yang dinyatakan valid pada uji validitas.

Rumus, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = Jumlah varian total

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,70 maka instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai Cronbach alpha < 0,70 maka instrumen tidak reliabel untuk tidak konsisten.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih

serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package For Social Science* (SPSS). Sebelum analisis linier berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik agar dapat memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memenuhi syarat pengujian. Uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji syarat pengujian. Uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum data diolah data ordinal diubah menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI).

#### 1. Metode Suksesif Interval

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval* (MSI) (Suliyanto, 2018:142) Langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
- b) Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan table distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi.

### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dalam regresi data panel dapat diketahui dengan membandingkan nilai probabilitas. Hipotesis pada uji normalitas ini ialah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  : residual berdistribusi normal
- b.  $H_1$  : residual tidak berdistribusi normal

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian ini dapat dilakukan dengan cara uji Jaeque Bera dengan histogram-normality test, dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan kesimpulan yang digunakan dalam uji normalitas ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probability  $< a$  (5%), maka  $H_0$  ditolak sehingga residual tidak berdistribusi normal
- b. Apabila nilai probability  $> a$  (5%), maka  $H_0$  diterima, sehingga residual berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol (Ghozali, 2018:107).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihaikan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel *independen* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependen*.

- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel *independent* tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel *independent*.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independent menjadi variabel dependent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent menjadi variabel dependent (terikat) dan diregres terhadap variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ), Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolinearitas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai

tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang berkolerasi.

d. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar (Ghozali, 2018: 137).

e. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018: 111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtut waktu (*time series*) karena “gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada crosssection (silang waktu), masalah autokorelasi tingkat satu (*first*

*order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi antara variabel independen.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* Fasilitas Kantor (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Workplace Friendship* (X3) terhadap variabel *dependent* Kinerja (Y1). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 210):

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

|                             |                               |
|-----------------------------|-------------------------------|
| $\hat{Y}$                   | : Kinerja                     |
| $\alpha$                    | : Konstanta                   |
| $X_1$                       | : Fasilitas Kantor            |
| $X_2$                       | : Budaya Organisasi           |
| $X_3$                       | : <i>Workplace Friendship</i> |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | : Koefisien Regresi (parsial) |
| $e$                         | : Tingkat Kesalahan           |

### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*, apakah variabel *independent* yaitu Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan *Workplace Friendhip* benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja (Ghozali, 2018:98). Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

(a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel fasilitas kantor terhadap kinerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

(b) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.



pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$ , artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

(c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel *workplace friendship* terhadap kinerja.

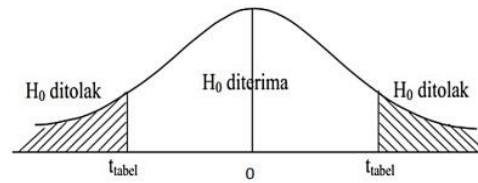
H0 :  $\beta_2 = 0$ , artinya *workplace friendship* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$ , artinya *workplace friendship* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

## 2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3) Kriteria pengujian Hipotesis



$H_0$  diterima apabila  $= t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  diterima apabila  $= t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

### 4) Menghitung Nilai $t_{hitung}$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$Sb = \frac{Syx}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

Kesalahan standar estimasi (*standar error of estimate*) diberi symbol  $Syx$  yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

B = Beta

$\beta$  = Nilai Parameter

Sb = Standar Error dari b

$S_{yx}$  = Standar Error variabel Y berdasarkan variabel X yang diketahui

Y = Nilai pengamatan dari Y

$N$  = Jumlah Sampel

5) Kesimpulan  $H_0$  diterima atau ditolak

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Ghozali, 2018:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen* (variabel terikat).

Pengujian terhadap hipotesis dan penelitian ini yaitu untuk mengetahui fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship* terhadap kinerja pada pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Menusun Formulasi Hipotesis

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor, budaya organisasi, *workplace friendship* secara simultan terhadap kinerja pada Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal.

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor, budaya organisasi, *workplace friendship* secara simultan terhadap kinerja pada Pegawai Balai

Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan  
Tegal.

2) Menentukan Taraf Signifikan

Menentukan taraf signifikan yaitu untuk mengetahui signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau ( $\alpha=5\%$ )

3) Memilih Kriteria Pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak  $H_0 < F_{tabel}$

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Uji Statistik F (mencari  $F_{hitung}$ )

$$F_{hitung} = \frac{JK_{kreg}/K}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{res}$  = Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dimana:

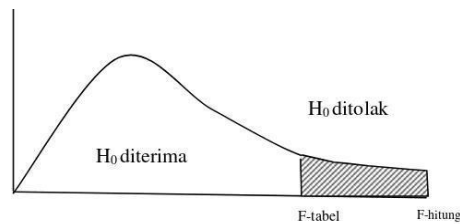
$$JK_{reg} = \beta_1 X_1 Y + \beta_2 X_2 Y + \beta_3 X_3 Y$$

$$JK_{res} = \sum (\hat{Y} - Y)^2$$

Yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{reg} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

### 5) Keputusan $H_0$ diterima atau ditolak



### 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada perubahan variabel bebas (fasilitas kantor, budaya organisasi dan *workplace friendship*) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent* (Ghozali, 2018: 97).

Rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.