

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta

Hendro Permana¹, Pandoyo²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ hendropermana39@gmail.com, ² p.pandoyo@gmail.com

* Correspondence author : Pandoyo

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Kata kunci :

Budaya Organisasi;
Motivasi;
Lingkungan Kerja;
Efektivitas Kerja.

Badan Pengelolaan Aset Daerah DKI Jakarta merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di Provinsi DKI Jakarta yang memiliki tugas pengelolaan aset daerah DKI Jakarta. Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan di internal organisasi, efektivitas kerja pegawai terbilang belum efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 63 orang yang merupakan Pegawai Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai F hitung adalah 4,224 dan tingkat signifikansi 0,00 sementara nilai F tabel sebesar 2,67. Karena nilai F hitung (4,224) lebih besar dari F tabel (2,67) dan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 91,1% dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan modal utama dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Peran sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya produksi dan segala aktivitas organisasi.

Untuk mencapai standar kinerja yang baik dalam mewujudkan visi dan misi pada organisasi secara optimal, kemampuan sumber daya manusia dapat terarahkan agar memiliki nilai sikap dan perilaku yang berdasarkan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, profesional, motivasi kerja. Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai berkualitas yaitu yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik (Maedjoen:2013).

Suatu organisasi dibentuk untuk memberikan suatu pelayanan di bidang masing-masing yang sudah menjadi tujuan organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuannya, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting agar tercipta sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang handal dan profesional. Dengan sumber daya manusia yang handal dan professional, tentunya akan tercipta kinerja pegawai yang baik dan tentunya juga akan tercipta pelayanan yang terbaik.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat menyempurnakan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Aparatur Sipil Negara perlu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi peran pada jabatannya masing masing. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terbit Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta adalah lembaga yang dibentuk pada tahun 2017 sesuai dengan Instruksi Gubernur Nomor 78 Tahun 2017 tentang Percepatan Peningkatan Akuntabilitas Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi DKI Jakarta. Badan Pengelolaan Aset Daerah merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan pada sub bidang pengelolaan aset, Badan Pengelolaan Aset Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, Badan Pengelolaan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Perekonomian dan Keuangan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan baik secara individu, kelompok maupun keseluruhan pegawai/karyawan. Efektivitas kerja akan tercapai jika dalam setiap pelaksanaan kerja selalu sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang diperlukan oleh sebuah pekerjaan tersebut. Efektivitas kerja menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target- targetnya.

Efektifitas kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, instansi pemerintahan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya efektivitas kerja, maka keseluruhan pegawai/staff akan terus berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan, baik pekerjaan didalam kantor maupun di lapangan. Sebaliknya jika tidak ada efektifitas dalam bekerja, maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam sistem administrasi pemerintahan terkait pengamanan aset. Salah satu hambatan utama adalah sumber daya manusia (SDM) yang belum sepenuhnya memahami perbedaan jenis barang, serta permasalahan terkait barang yang tercatat di neraca. Misalnya, terdapat kasus di mana barang tercatat di neraca tetapi tidak ada secara fisik, atau sebaliknya, barang ada tetapi tidak tercatat di neraca. Selain itu, kurangnya regulasi terkait sinkronisasi aset dengan Sistem Informasi Elektronik Rekonsiliasi Aset (SIERA) BPAD juga menjadi hambatan dalam pengelolaan aset yang efektif.

Selain itu, meskipun implementasi sistem informasi seperti Jak-Aset telah membantu meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas dalam pengelolaan aset, masih terdapat beberapa kendala

teknis dan kekurangan dalam sistem maupun sumber daya manusia yang mengelola sistem tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi telah diterapkan, faktor manusia dan teknis masih mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, untuk meningkatkan efektivitas kerja BPAD DKI Jakarta, perlu adanya peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM dalam pengelolaan aset, serta perbaikan regulasi dan sistem informasi yang mendukung proses tersebut.

Setiap organisasi pada umumnya memiliki suatu budaya tersendiri. Sebagai salah satu contoh, apabila individu di dalam organisasi sangat disiplin dalam bekerja, maka budaya yang terbentuk akan menjadi budaya kerja yang disiplin begitu juga sebaliknya. Budaya organisasi tercermin dari perilaku kerja setiap individu didalamnya, seperti halnya dengan pelaksanaan kedisiplinan dan sikap pimpinan dalam menghargai hasil kerja pegawainya. Budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen perusahaan, sebagaimana halnya praktik manajemen dan perilaku yang mempertegas dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut.

Adanya budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan, sehingga akan mempermudah pencapaian efektivitas kerja yang baik. Tetapi sebaliknya, pegawai yang memiliki budaya kerja yang tidak baik sudah tentu akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan. Ada beberapa faktor yang menimbulkan budaya kerja, diantaranya adalah tata cara atau aturan main yang dimiliki organisasi, jaringan budaya yang baik dan adanya lingkungan kerja yang kondusif yang didukung oleh sarana prasarana yang lengkap untuk mendukung personil dalam bekerja. Dengan demikian diperlukan kesadaran dari pimpinan organisasi untuk menciptakan peningkatan budaya organisasi yang nantinya akan berpengaruh pada moral kerja para pegawai, dengan tetap memperhatikan kebutuhan pegawai akan suasana atau lingkungan kerja yang memuaskan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, budaya yang dibangun di internal Badan Pengelolaan Aset Daerah DKI Jakarta terbilang belum cukup baik, dimana masih terdapat praktik manajemen dalam melakukan pencatatan aset daerah. Pencatatan dan dokumentasi terhadap aset daerah tidak dilakukan dilakukan secara berkala, melainkan mendekati batas waktu pelaporan (mendekati deadline).

Selain budaya organisasi, motivasi pegawai juga diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan masalahnya. Motivasi akan muncul apabila kebutuhan manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diorganisasi misalnya pemogokan kerja, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi.

Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi 2016:2). Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai maka dengan adanya motivasi seorang pegawai semakin meningkatkan efektivitas kerjanya. Motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang pada organisasi dalam mencapai sebuah tujuan.

Penurunan motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta terjadi karena adanya dugaan pemimpin yang tidak memberikan arahan atau dukungan yang jelas dapat menurunkan semangat kerja. Pegawai yang merasa kerja kerasnya tidak dihargai cenderung kehilangan motivasi. Kondisi kerja yang tidak nyaman atau konflik antar rekan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja. Ketika pegawai merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang atau naik jabatan, motivasi mereka bisa menurun. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi internal, menyediakan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor

yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, musik dan hubungan antar pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Husain Umar, 2016). Untuk menciptakan efektivitas kerja yang tinggi. Dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan pengamatan lapangan di Badan Pengelolaan Aset Daerah DKI Jakarta terdapat penurunan efektivitas kerja pegawai yang dilihat melalui ketepatan waktu kedatangan dan manajemen pengelolaan aset yang belum sesuai prosedur dan jadwal. Peran motivasi dan budaya organisasi yang baik sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai harapan para pegawai sehingga mereka merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja yang berarti pada organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta sebanyak 63 orang dengan teknik sampling yang dipergunakan adalah teknik sampel jenuh. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kompetensi pegawai (X1) adalah 19,814 dan nilai t tabel sebesar 2,000, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, A., Rostina, R., Inayati, S. N., Roziqin, A., & Rusady, M.V. (2024), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta memastikan setiap pegawai dapat bekerja dengan optimal. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah atau kurang mendukung efektivitas kerja, maka akan timbul berbagai kendala seperti kurangnya koordinasi, rendahnya motivasi, dan kurangnya akuntabilitas dalam pengelolaan aset daerah..Budaya organisasi yang kuat akan membentuk norma

dan nilai yang dijadikan pedoman bagi para pegawai dalam bekerja. Jika budaya organisasi di BPAD DKI Jakarta menekankan transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme, maka efektivitas kerja cenderung meningkat karena pegawai memiliki arah dan standar kerja yang jelas.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016:17) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar korelasi budaya organisasi dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,624. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan budaya organisasi dengan efektivitas kerja tergolong sedang. Persentase variabel budaya organisasi dapat menjelaskan budaya organisasi adalah sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X2) adalah 2,639 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000, sehingga nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikri Husaeni Setiawan, Elin Herlina, Risna Kartika (2021), yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting. Secara keseluruhan, motivasi yang tinggi akan berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja pegawai BPAD DKI Jakarta dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi pengelolaan aset daerah. Motivasi dapat mendorong pegawai BPAD untuk bekerja lebih teliti dan profesional dalam mengelola aset daerah, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pencatatan dan pelaporan aset.

Menurut Robbins (2016:127) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ini adalah elemen yang menjadi pusat perhatian ketika kita berbicara mengenai motivasi, Namun kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu upaya agar sejalan dengan kekuatannya.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar korelasi motivasi dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,661. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan motivasi dengan efektivitas kerja tergolong sedang. Persentase variabel Motivasi dapat menjelaskan Efektivitas Kerja adalah sebesar 66,1 % dan sisanya sebesar 43,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah 2,253 dan nilai t tabel sebesar 2,000, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anang Firmansyah, Nur Wulan Ramadhani (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada efektivitas kerja pegawai, sehingga mendukung pencapaian tujuan Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta dan Lingkungan yang nyaman dan kondusif membantu pegawai bekerja lebih fokus dan efisien, sehingga tugas-tugas terkait pengelolaan aset daerah dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat. Alam mengelola aset secara profesional dan transparan. Lingkungan yang mendukung akan mendorong pegawai untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola serta memanfaatkan aset daerah secara optimal.

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Handoko (2020:27) memberikan pendapat mengenai hubungan antara besarnya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai akibat dimensi ruang fisik atau lingkungan kerja organisasi, yaitu ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun oleh karenanya manajemen mengambil berbagai tindakan korektif.

Di samping itu lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan rasa senang di kalangan para pekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Aspek yang menunjang terlaksananya manusia melakukan pekerjaan atau aktivitas adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif. Faktor ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan masalah moral kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas. Apabila lingkungan tersebut menunjang maka akan mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja maka moral kerja akan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu tenaga kerja untuk ikut berperan, maka dampaknya moral kerja tenaga kerja tersebut akan menurun.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar korelasi lingkungan kerja dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,744. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja tergolong sedang. Persentase variabel Lingkungan Kerja dapat menjelaskan efektivitas kerja adalah sebesar 74,4 % dan sisanya sebesar 35,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Efektivitas Kerja Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai F hitung adalah 4,224 dan tingkat signifikansi 0,00 sementara nilai F tabel sebesar 2,67. Karena nilai F hitung (4,224) lebih besar dari F tabel (2,67) dan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hal ini dapat berpengaruh karena efektivitas kerja di BPAD DKI Jakarta tidak terlepas dari budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya akan

berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. ketiga faktor tersebut berperan dalam membentuk kinerja individu maupun tim.

Peter F. Drucker yang menyatakan jika pada sisi lain efektivitas menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang yang efektif dalam bekerja adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan sebuah pekerjaan, (Moenir, 2016:166). Sementara itu, menurut Kurniawan menjelaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya” (Kurniawan, 2015:109).

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam BPAD DKI Jakarta. Jika budaya organisasi yang diterapkan mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kolaborasi, maka efektivitas kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika budaya kerja cenderung birokratis dan kurang adaptif, efektivitas kerja bisa terhambat.

Motivasi pegawai berperan penting dalam menentukan seberapa giat dan produktif mereka dalam mengelola aset daerah. Faktor-faktor seperti insentif, apresiasi, peluang pengembangan karier, dan kepemimpinan yang inspiratif dapat meningkatkan motivasi kerja. • Jika pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat, maka efektivitas kerja bisa menurun karena minimnya dorongan untuk mencapai hasil optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas, hubungan antarpegawai, hingga sistem kerja yang jelas, akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti penggunaan teknologi yang tepat dan suasana kerja yang nyaman, akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik antarpegawai, atau kurangnya sarana yang memadai dapat menurunkan efektivitas kerja.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki potensi yang positif dan signifikan untuk meningkatkan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 91,1% dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Kuatnya hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 0,624 Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja tergolong sedang. Persentase variabel budaya organisasi dapat menjelaskan Budaya Organisasi adalah sebesar 62,4 % dan sisanya sebesar 37,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Kuatnya hubungan Motivasi dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 0,661. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan Motivasi dengan Efektivitas Kerja tergolong sedang. Persentase variabel Motivasi dapat menjelaskan Efektivitas Kerja adalah sebesar 66,1 % dan sisanya sebesar 43,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Kuatnya hubungan Koordinasi dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 0,744. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja tergolong sedang. Persentase

- variabel Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Efektivitas Kerja adalah sebesar 74,4 % dan sisanya sebesar 35,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta dan persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 91,1% dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Agung Kurniawan. 2015. Tranformasi Pelayanan Publik, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2015. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2016. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. SUN.
- Kuswadi. (2014). Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja sektor publik. yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Moenir. 2016. Manajemen Pelayanan Publik. Jakarta: Bina Aksara.
- Pandoyo dan Sofyan. 2014. "Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis". Bogor : Penerbit IN MEDIA
- Robbins, Stephen P., 2016, Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Salemba Empat, Jakarta.
- Sudaryono. 2014. Budaya dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Sedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2015. Manajemen Publik. Jakarta: PT. Grasindo
- Wibowo. 2016. Budaya Organisasi (2nd ed.). Jakarta: Rajagrafindo.
- Winardi, 2016. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.

Jurnal :

- Agustina. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA). Vol. 1 No. 1, Februari 2013. pp. 10-17.
- Munparidi, M. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah. Orasi Bisnis, 47–54.
- Mariam, Rani. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor

- Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia). Undergraduate Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ni Ketut Laswitarni. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar.
- Setiawan, A. 2014. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4).
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Fauzi, A., Rostina, R., Inayati, S. N., Roziqin, A., & Rusady, M.V. 2024. Evaluasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Jurnal Vol. 5 No. 4 (2024): Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (Juni - Juli 2024) <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2109>
- Fikri Husaeni Setiawan, Elin Herlina, Risna Kartika. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). Jurnal Vol 3, No 2 (2021)
- Muhammad Anang Firmansyah, Nur Wulan Ramadhani. 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Jurnal Eksekutif Volume 15 No. 2 Desember 2018.
- Kurnia sari K., Kirana K., & Subiyanto D. 2021. The effect of the work environment, coordination, and work culture on the effectiveness of employees' work in the era of the COVID-19 pandemic at the Yogyakarta Special Region of Youth and Sports Education.
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. 2022. The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). Jurnal Vol. 1 No. 2 (2022). <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266>
- Wijoyo, Hadion and Prayudi, Ahmad and Putra, Riyan Sisiawan and Musnaini, (2020) The Influence of Work Motivation and Organizational Culture to Employee Performance. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 58 (3). pp. 4419-4425.

Peraturan Perundang-undangan :

- Instruksi Gubernur Nomor 78 Tahun 2017 tentang Percepatan Peningkatan Akuntabilitas Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi DKI Jakarta
- Undang-undang Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN