

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur

Adi Ervani ^{1*}, Hidayat Muchtar ²

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

¹ adi78.gti@gmail.com; ² hidayatmuchtarcisauk@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 18, 2025

Revised : Maret 25, 2025

Accepted : Maret 27, 2025

Kata Kunci:

Kompetensi;
Budaya Kerja;
Fasilitas Kerja;
Kinerja.



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

ABSTRACT

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu sesuai standar yaitu dimana kualitas yang berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas yang merupakan jumlah dari hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu yang merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur yang berjumlah 46 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kompetensi pegawai (X1), budaya kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Adapun hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 16,574 dan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai Ftabel sebesar 33,764 dan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai Ftabel sebesar 2,83. Karena nilai Fhitung (33,764) lebih besar dari Ftabel (2,83) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

PENDAHULUAN

Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi merupakan Unit Kerja Badan Kepegawaian Daerah pada Kota Administrasi. Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi dipimpin oleh seorang Kepala Suku Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan serta secara operasional dikoordinasikan oleh Walikota. Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian pada lingkup Kota Administrasi termasuk Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Salah satu tupoksi utama Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur adalah pembinaan (monitoring, fasilitasi, koordinasi dan evaluasi) kinerja dan disiplin pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur. Kinerja pegawai merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kerja yang lebih baik harus sesuai dengan standard dan kurun waktu tertentu. Dalam menjalankan tugas dan perannya pegawai bekerja berdasarkan standard dan kode etik profesi. Pada hakikatnya, pegawai di Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur harus menjalankan fungsi monitoring dan evaluasi penerapan kode etik, budaya kerja dan etos kerja pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Adanya tugas mengevaluasi pegawai tersebut dapat mendatangkan tekanan sendiri yang dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja apabila pihak eksternal mempunyai

kepentingan yang berbeda. Hal tersebut dapat menjadi alasan bagi pegawai di Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur melakukan sesuatu yang akan berdampak kepada kinerja pegawai tersebut. Maka dari itu, seorang pegawai Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur membutuhkan kondisi kerja yang kondusif untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik.

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu sesuai standar yaitu dimana kualitas yang berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas yang merupakan jumlah dari hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu yang merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Kinerja Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur saat ini masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan melalui realisasi kinerja yang masih jauh dari target yang ditetapkan oleh organisasi. Terjadi penurunan rata-rata realisasi kerja pada Tahun 2023 di angka 86,75% dari target yang ditetapkan 100%.

Tinggi rendahnya kinerja PNS disuatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah kompetensi, budaya kerjadan fasilitas kerja. Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kompetensi. Dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang dengan kompetensi yang tinggi, sehingga organisasi dapat berkembang dan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Adapun karakteristik pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, berpengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020). Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, pegawai belum memiliki kompetensi yang diharapkan, dilihat dari masih ada pegawai yang suka menunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan hasil yang diperoleh kurang maksimal. Masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugas sesuai dengan Standar Operational Prosedural (SOP). Ada beberapa pegawai yang belum mampu mengendalikan emosi, sehingga memicu terjadinya konflik. Masih terdapat pegawai yang belum mampu membuat laporan kegiatan dan laporan perjalanan secara sistematis dan masih kurangnya pegawai yang berminat untuk meningkatkan kompetensi mereka, bukan karena dibatasi oleh instansi, tetapi karena kurangnya keinginan dari pegawai-pegawai tersebut untuk mengembangkan potensi diri.

Selain kompetensi, budaya kerja yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya budaya kerja yang positif serta sikap dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan.

Nawawi (2005) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam

menghadapi tantangan masa depan. Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam hal penciptaan budaya kerja positif pegawai pada Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang datang absen pagi lalu pergi meninggalkan kantor dan datang kembali ketika jam absen sore, atau pegawai yang keluar pada jam kerja untuk urusan pribadi dalam waktu yang cukup lama. Selain itu masih terdapat pegawai yang tidak mau menerima masukan ataupun nasehat dari atasan atau pegawai lain. Masih terdapat pegawai yang tidak mau bekerja secara tim dengan pegawai lain, dan terdapat beberapa pegawai yang kurang menghargai pendapat, pekerjaan ataupun sifat dari pegawai lain, bahkan sampai menimbulkan konflik interpersonal.

Fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena jika fasilitas kerja tersedia, maka seseorang dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu organisasi harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, mesin ketik, meja, kursi, almari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017) fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Permasalahan yang sering timbul adalah kurang tersedianya fasilitas kerja yang memadai atau tidak termanfaatkannya fasilitas kerja yang ada, sehingga terkesan mubazir.

Dalam keadaan seperti ini fasilitas kerja yang tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, akan menimbulkan kinerja yang kurang baik dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan. (Alexander, 2013). Oleh sebab itulah dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Fasilitas kerja pada Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya jumlah komputer yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan disetiap ruangan, sambungan jaringan internet juga sering bermasalah dan belum semua komputer terhubung ke jaringan internet kantor, sedangkan kebanyakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilingkungan kantor Suban Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta timur berhubungan dengan website, email dan aplikasi online. Banyak kursi dan meja kerja dengan kondisi tidak layak pakai, jumlah lemari masih kurang, sehingga masih banyak dokumen yang tidak dapat diarsipkan dan hanya dibiarkan menumpuk diatas meja. Demikian juga dengan kendaraan dinas yang ada, belum memadai baik dari jumlah maupun kondisinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur sebanyak 46 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 kompetensi pegawai, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Kompetensi Pegawai (X1) adalah 2,600 dan nilai ttabel sebesar 2,000, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif Kompetensi Pegawai terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Made Gede Wirakusuma, Maria M. Ratna Sari. (2017) yang juga menemukan bahwa Kompetensi Pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena kompetensi pegawai merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Dengan terus mengembangkan kompetensi pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan meraih kesuksesan yang berkelanjutan. Kompetensi pegawai juga dapat meningkatkan berbagai aspek, baik bagi individu maupun organisasi. Bagi pegawai yang kompeten cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan. Pemahaman mendalam akan tugas dan keterampilan yang memadai memungkinkan pegawai menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Selain itu bagi organisasi ialah Pegawai yang kompeten lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan mampu mengembangkan solusi inovatif serta proses kerja menjadi lebih lancar dan efektif berkat kompetensi pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Rahadian, dkk, 2018:144). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dian Wahyudin, 2021), yang menyimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Kompetensi Pegawai dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 76,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Budaya Kerja (X2) adalah 2,085 dan nilai ttabel sebesar 2,000, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Kadek Candra Dwi Cahyani, I Gst Ayu Purnamawati, Nyoman Trisna Herawati, (2015) yang juga menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan, sehingga memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan pegawainya untuk lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Pegawai akan merasa lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi ketika berada dalam lingkungan yang

mendukung. Budaya yang mendorong inovasi akan membantu perusahaan untuk tetap relevan dan kompetitif. Budaya yang mendorong inovasi dan ide-ide baru akan memicu kreativitas karyawan. Organisasi dengan budaya kerja yang positif akan memiliki reputasi yang baik di mata pegawai dan masyarakat.

Menurut Zaman Zaini dkk (2019), Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi andalan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong tingginya produktivitas kerja karyawan. Hasim A. Abdullah (2019) juga menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan penerimaan yang kuat terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya kerja memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel budaya kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 75,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Fasilitas Kerja (X3) adalah 2,009 dan nilai ttabel sebesar 2,000, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Bambang Asmoro, (2020) yang juga menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Barry, (2012:11) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal.

Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Menurut (Kurnia, Daulay & Nugraha, 2019:37) fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Menurut (Silfa, 2015:21) fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan tetap bekerja lebih produktif. Sedangkan menurut (Dahlius & Ibrahim, 2016:33) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel fasilitas kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 52% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hal ini sejalan dengan penelitian

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kompetensi pegawai (X1), budaya kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurbaya, dkk. (2020) yang juga menemukan bahwa Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pada saat pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan terhadap rencana yang telah ditetapkan, atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah dicapai sesuai dengan yang diharapkan (Ahmad Hidayat., 2021). Untuk melakukan penilaian ini diperlukan kemampuan mengukur kinerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu ukuran kinerja.

A. H. Rahadian (2016:205) Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Menurut suwanto dan Doni (2011:196) dalam Hidayat. M, (2018) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dari unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa “performance is output drives from processes, human otherwise” kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Kompetensi merupakan faktor kunci yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat yang signifikan bagi Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan memiliki pegawai yang kompeten dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, mencapai tujuan organisasi, dan menjadi lebih kompetitif.

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi. Ini membentuk cara kerja, berperilaku, dan berinteraksi antar anggota organisasi. Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian dan Budaya kerja yang menjunjung tinggi akurasi dan integritas akan menghasilkan data dan informasi kepegawaian yang berkualitas. Dengan membangun budaya kerja yang positif dan mendukung, Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur dapat mencapai tujuannya untuk memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas dan efisien.

Fasilitas kerja memang terbukti menjadi salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan dengan adanya fasilitas yang baik, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Fasilitas kerja memang memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penting untuk diingat bahwa fasilitas kerja hanyalah salah satu faktor dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai hasil yang optimal, perlu adanya kombinasi antara fasilitas yang memadai, motivasi yang tinggi, dan kepemimpinan yang efektif.

Interaksi antara ketiga faktor ini menciptakan lingkungan yang optimal bagi kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya Budaya kerja yang positif akan membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk mencapai target sasaran kinerja. Ketika pegawai merasa nyaman dan terfasilitasi dengan baik, pegawai cenderung lebih fokus pada pekerjaan dan menghasilkan output yang lebih berkualitas dalam waktu yang lebih singkat yang dapat memperkuat efek positif dalam mencapai hasil kerja di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Dengan sinergi antara kompetensi pegawai, budaya kerja dan fasilitas kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Mereka akan merasa terlibat, terinspirasi, dan memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur untuk memahami dan memperhatikan peran penting pegawai dalam mengemban tugas, menerapkan budaya kerja yang positif dan memberikan fasilitas pekerjaan yang mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal dari pegawai.

Adapun hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 16,574 dan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai Ftabel sebesar 33,764 dan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai Ftabel sebesar 2,83. Karena nilai Fhitung (33,764) lebih besar dari Ftabel (2,83) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Koleksi, Sarana dan Prasarana serta Kualitas Layanan Perpustakaan terhadap Kepuasan Pemustaka pada Perpustakaan Umum Cikarang Utara, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif Kompetensi Pegawai terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Kompetensi Pegawai dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 76,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.
2. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Budaya Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 75,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.
3. Terdapat pengaruh secara positif Fasilitas Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Fasilitas Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 52% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
4. Terdapat pengaruh secara positif Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Apriyadi. 2017. Analisis Pengaruh ketepatan waktu, fasilitas, Jakarta: Kencana.
- Barry. (2012). Human Resource Management. PT. Elex Media. Computindo.
- Dessler, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Donni Junni Priansa. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2011. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Griffin. 2013. Perilaku Organisasi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat
- Istianto, Bambang. 2011. Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- M. Mulyadi. 2020. Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta : Publica Institut.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2019. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moenir (2011). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal: 13-18
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar. Iterpratama Mandiri.
- Ndraha, Taliziduhu. 2015. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth. Edition. Jossey-Bass.
- Siagian, P. Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara; Jakarta
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Chasanah, Rustiana. 2017. *Jurnal: Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang Economic Education Analysis*.
- Hidayat, A., & Mulyadi, M. (2021). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Environment On Employee Performance At Tribe Fire Fighting And Office Saving Sector Tamansari Jakarta Barat. *JILPR Journal Indonesia Law and Policy Review*, 3(1), 19-27. <https://doi.org/10.56371/jirpl.v3i1.62>
- Hidayat, A., Mu'allim, A., Tuswoyo, Zaini, Z., Badruddin, S., & Pandoyo. (2022). The Effect Of Leadership, Organizational Culture, And Employee Competencies On The Quality Of Fire Fighting Services At The Fire And Rescue Sub-Department Office Of Central Jakarta Administration City. *Central Asia And The Caucasus*, 23(1), 102-121. <http://13.200.237.241/CAC/index.php/cac/article/view/48>
- Kurnia, Nugraha. 2019. *Jurnal: Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Muhammad Sholeh, Dian Wahyudin. 2021. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika*. Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis. Vol 3, No 1. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v3i1.1841>
- Muhammad Taufik Akbar. 2015. *Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Auditor di BPKP Provinsi*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi. Volume 2, No 5. Hal 1-13.
- Ovidiu (2018), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio-Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.
- Silfa. 2015. *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marta Makmur Jaya Kecamatan, Rupert, Kabupaten Bengkalis*.

- Syafrulloh, Hidayat Muchtar. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani P-ISSN 2355-309X , E-ISSN 2622-8696 Vol. 11, No. 2, pp. 181-188 <http://ojs.stiami.ac.id/>
- Zaman zaini, Mughni Hakim, Hasim A. Abdullah. 2019. Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi. Vol 2, No 2. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.650>