

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sarana Prasarana dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta

Yuli Yanti ¹, Pandoyo ^{2*}

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

¹ yuliyanti0248@gmail.com ; ² p.pandoyo@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 18, 2025

Revised : Maret 25, 2025

Accepted : Maret 27, 2025

Kata Kunci:

Disiplin;

Kompetensi;

Fasilitas;

Kualitas Pelayanan.



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Berdasarkan observasi awal, permasalahan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta terutama terkait dengan pengelolaan dan pengamanan aset daerah. Dengan kata lain, permasalahan kinerja SKPD yang belum mencapai standar yang ditetapkan berkaitan dengan permasalahan Kepuasan Kerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh kompetensi pegawai, sarana prasarana dan koordinasi secara bersama-sama terhadap kinerja 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 kompetensi (X1), sarana prasarana (X2) dan koordinasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai F hitung adalah 39,988 dan tingkat signifikansi 0,00 sementara nilai F tabel sebesar 2,67. Karena nilai F hitung (229,576) lebih besar dari F tabel (2,77) 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 kompetensi, sarana prasarana dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan persentase pengaruh variabel kompetensi pegawai, sarana prasarana, koordinasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 92,1% dan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

PENDAHULUAN

Di zaman modern seperti sekarang ini, banyak instansi pemerintah dituntut untuk lebih meningkatkan dalam hal kinerja, agar mendapatkan citra baik dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk mendapatkan citra tersebut, instansi pemerintah berusaha untuk memperoleh, mengembangkan atau meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada, sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya sesuai dengan standar instansi atau organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Perubahan yang terjadi pada bidang sumber daya manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada manajemen sumber daya manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

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.

Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta merupakan 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. BPAD merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan pada sub bidang pengelolaan aset, BPAD dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. BPAD mempunyai tugas pengelolaan aset daerah dan menjalankan beberapa fungsi antara lain: penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran BPAD, pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran BPAD, penyusunan bahan kebijakan, pedoman dan standar teknis pengelolaan aset dan penyusunan harga satuan biaya barang dan lain-lain.

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu 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).

Kinerja organisasi merupakan agregasi dari kinerja seluruh pegawai sehingga peran dan profesionalisme pegawai untuk melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan SKPD sangat menentukan kinerja organisasinya. Dengan kata lain, permasalahan kinerja SKPD yang belum mencapai standar yang ditetapkan berkaitan dengan permasalahan Kepuasan Kerja Pegawai. Kinerja bukanlah variable yang berdiri sendiri, namun memiliki hubungan dengan variable lainnya. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja, antara lain : Faktor individu dan Faktor kepemimpinan. Pemberdayaan pegawai pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Berdasarkan observasi awal, permasalahan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta terutama terkait dengan pengelolaan dan pengamanan aset daerah. Beberapa faktor mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai dalam pengelolaan aset daerah. Ketersediaan seperti, Sarana dan Prasarana, Tersedianya infrastruktur seperti server, jaringan internet, komputer, dan fasilitas penunjang lainnya sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program pengelolaan aset. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan program pengamanan aset. Tersedianya infrastruktur seperti server, jaringan internet, komputer, laptop, serta fasilitas penunjang lainnya cukup kuat dalam mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program.

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Beberapa hambatan yang dihadapi termasuk SDM yang belum memahami perbedaan jenis barang, serta permasalahan pada barang yang ada di neraca. Misalnya, terdapat catatan di neraca tetapi barang tidak ada, atau sebaliknya barang ada tetapi tidak tercatat di neraca. Perlu adanya regulasi terkait sinkronisasi aset yang ada dengan Sistem Informasi Manajemen Aset Daerah (SIERA) BPAD.

Berdasarkan pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, dalam pendahuluan dinyatakan bahwa untuk mendukung terwujudnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil diperlukan standar kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari Standar Kompetensi Teknis dan Standar Kompetensi Manajerial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 3 dinyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip salah satu diantaranya yaitu kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kemampuan dalam setiap diri pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil kerja atau biasa disebut dengan kinerja. Kinerja sendiri merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai ditentukan pada keberhasilan pegawai atas pelaksanaan tugas yang didapatkan dengan cara yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuannya.

Kualitas sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya untuk mencapai target organisasi. Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, usaha yang dicurahkan semaksimal mungkin serta adanya dukungan dari organisasi (Mathis dan Jackson, 2012:115).

Salah satu pertimbangan pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang-Undang ASN adalah untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Undang-Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Pengaturan mengenai penilaian kinerja PNS dalam Undang- Undang ASN, perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 78. Peraturan lain terkait kinerja PNS diatur pada Peraturan Menpan-RB No.8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, serta Surat Edaran Gubernur Provinsi DKI Jakarta No.12/SE/2021 tentang Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Periode I dan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Periode II tahun 2021.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP.

Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan Penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja.

Selain itu, untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sarana dan prasarana menjadi hal yang paling krusial dalam menunjang berjalannya tugas dan fungsi sebuah organisasi. Organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat ditunjang dengan adanya penyediaan sarana dan prasarana kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik supaya tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dalam proses penyelenggaraan pemerintahan pengelolaan aset berbasis SIERA memerlukan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan sistem tersebut. Penggunaan sistem pelaporan berbasis SIM mendukung pelaporan pengelolaan aset daerah secara cepat, memudahkan sistem pelaporan aset dapat dilakukan di

mana dan kapan saja sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (SAP) untuk sistem pelaporan berbasis integrasi, transparan, dan akuntabel.

Pada umumnya peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh dukungan sarana dan prasarana kerja. Sarana dan prasarana merupakan alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sarana dan prasarana merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang krusial bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya manajemen sarana dan prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pada Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta, koordinasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana permasalahan yang ada atas kurang koordinasi dari para pegawai. Tingkat koordinasi pegawai Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat berdasarkan dari beberapa permasalahan yang muncul akibat kurangnya koordinasi antar pegawai maupun dengan atasan. Dinas dan SKPD yang memiliki aset sering kali tidak melaporkan perubahan status aset secara tepat waktu.

Permasalahan koordinasi di Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta yang sering muncul ialah Sering terjadi ketidaksesuaian data aset antara BPAD, dinas terkait, dan pemerintah pusat. Sistem pencatatan aset belum sepenuhnya terintegrasi secara digital, sehingga rawan terjadi duplikasi atau kehilangan data. Proses komunikasi dan koordinasi antara BPAD dan BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) tidak selalu berjalan lancar. Permasalahan-permasalahan ini dapat menghambat efektivitas pengelolaan aset daerah dan berpotensi menyebabkan kerugian bagi pemerintah daerah. Solusi yang dapat diterapkan meliputi digitalisasi sistem manajemen aset, penguatan koordinasi lintas instansi, serta peningkatan kapasitas SDM dalam mengelola aset daerah.

Suatu tujuan organisasi tersebut dapat diketahui berhasil atau tidak dapat diketahui salah satunya melalui hasil kinerja dalam periode waktu tertentu. Kinerja dikategorikan berhasil, apabila tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tercapai. Definisi kinerja menurut Rivai dan Basri (2014) adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil peninjauan awal yang dilakukan penulis, didapatkan kenyataan bahwa kinerja pegawai pada BPAD Provinsi DKI Jakarta masih belum optimal. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian serta penyusunannya dalam bentuk tesis dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sarana Prasarana dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta".

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 Kompetensi Pegawai, Sarana Prasarana dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. 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 kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan dan Alexandria emmanuel (2020), yang juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena Kompetensi yang baik sangat penting bagi pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah (BPAD) karena berkaitan langsung dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pengelolaan aset daerah memerlukan keterampilan teknis seperti analisis data, evaluasi aset, dan pengambilan keputusan strategis. Kompetensi yang baik memastikan aset dikelola secara optimal, meminimalkan pemborosan, dan meningkatkan nilai manfaat bagi masyarakat. Pengelolaan aset daerah harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah. Kompetensi yang baik membantu pegawai memahami dan menerapkan regulasi dengan tepat, sehingga menghindari potensi pelanggaran hukum.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar korelasi kompetensi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,937. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong sangat kuat. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 93,7 % dan sisanya sebesar 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

2. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel sarana prasarana (X2) adalah 2,855 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 sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Syarif, M., Razak, M., & Idris, M. (2023), yang juga menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena dengan sarana dan prasarana yang memadai, seperti peralatan kerja modern, jaringan teknologi yang andal, dan ruang kerja yang nyaman, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Misalnya, sistem manajemen aset berbasis teknologi dapat mempercepat proses pencatatan, pelacakan, dan pelaporan aset daerah. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti kantor yang bersih, pencahayaan yang memadai, dan fasilitas pendukung (misalnya ruang istirahat), menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa sarana prasarana memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar korelasi sarana prasarana dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,488. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan sarana prasarana dengan kinerja pegawai tergolong sedang. Persentase variabel Sarana Prasarana dapat menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 48,8 % dan sisanya sebesar 51,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

3. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel koordinasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel koordinasi (X3) adalah

5,230 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 koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, dan Piartirini, Putu Saroyini (2020), yang juga menemukan bahwa Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena koordinasi yang baik memungkinkan BPAD bekerja sebagai satu kesatuan tim, bukan sebagai individu-individu yang bekerja sendiri-sendiri. Koordinasi yang baik memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab setiap pegawai dan unit kerja terdistribusi dengan jelas. Dengan pembagian kerja yang tepat, tidak ada duplikasi tugas, dan setiap individu dapat fokus pada tanggung jawabnya masing-masing. Dalam pengelolaan aset daerah, kesalahan administrasi atau teknis, seperti pencatatan aset yang tidak akurat atau kehilangan dokumen, dapat berdampak serius. Koordinasi yang baik antara pegawai membantu mengurangi risiko kesalahan dengan memastikan informasi yang akurat dan komunikasi yang efektif. Dengan komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan kerja sama yang erat, kinerja pegawai meningkat, sehingga pengelolaan aset daerah menjadi lebih optimal dan bermanfaat bagi masyarakat.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa koordinasi memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Adapun besar korelasi sarana prasarana dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,487. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan koordinasi dengan kinerja pegawai tergolong sedang. Persentase variabel koordinasi dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 48,7 % dan sisanya sebesar 51,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

4. Pengaruh Kompetensi, Sarana Prasarana dan Koordinasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terbukti bahwa variabel kompetensi (X_1), sarana prasarana (X_2) dan koordinasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai F hitung adalah 39,988 dan tingkat signifikansi 0,00 sementara nilai F tabel sebesar 2,67. Karena nilai F hitung (229,576) lebih besar dari F tabel (2,77) 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 kompetensi, sarana prasarana dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan persentase pengaruh variabel kompetensi pegawai, sarana prasarana, koordinasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, M., Lesmana, M., & Siregar, L. (2019), yang juga menemukan kompetensi, sarana prasarana dan koordinasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Hal ini dapat berpengaruh karena Pegawai yang berkinerja baik dapat memastikan aset daerah dikelola secara optimal, mulai dari inventarisasi, pemeliharaan, hingga penghapusan aset. Proses yang efisien dan transparan akan mencegah kebocoran aset serta meningkatkan akuntabilitas. Dengan kinerja yang baik, pegawai mampu memberikan layanan yang lebih cepat dan responsif kepada masyarakat maupun instansi lain yang membutuhkan informasi atau bantuan terkait aset daerah. Jika seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta bekerja dengan baik, dampak ini akan menciptakan sinergi yang menghasilkan tata kelola aset daerah yang lebih baik, efisien, dan bermanfaat untuk pembangunan daerah.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi, sarana prasarana dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Persentase pengaruh variabel kompetensi, sarana prasarana dan koordinasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah sebesar 92,1% dan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, sarana prasarana dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Kuatnya hubungan antara Kompetensi dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 0,937. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan Kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong sangat kuat. Persentase variabel Kompetensi dapat menjelaskan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah sebesar 93,7% dan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
2. Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Kuatnya hubungan Sarana Prasarana dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 0,488. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan Sarana Prasarana dengan kinerja pegawai tergolong sedang. Persentase variabel Sarana Prasarana dapat menjelaskan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
3. Koordinasi 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 0,487. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan Sarana Prasarana dengan kinerja pegawai tergolong sedang. Persentase variabel Koordinasi dapat menjelaskan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah sebesar 48,7% dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
4. Kompetensi, Sarana Prasarana dan Koordinasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta dan persentase pengaruh variabel Kompetensi, Sarana Prasarana dan Koordinasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 92,1% dan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Anoraga, P. (2019). Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Ateng Syafrudin, 2011, Pengaturan Koordinasi Pemerintahan di Daerah, Hukum Pemerintahan Desa Dalam Konstitusi Indonesia Sejak Kemerdekaan Hingga Era Reformasi, Setara Press, Malang.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. Manajemen SDM dalam Pragnisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Hair, J.F. 2013. Multivariate Data Analysis. Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Instruksi Gubernur Nomor 78 Tahun 2017 tentang Percepatan Peningkatan Akuntabilitas Pengelolaan Barang Milik Daerah
- Kerlinger. 2006. Asas–Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- M. Mulyadi. 2020. Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta : Publica Institut
- Munandar. (2016). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press)
- Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Moehiono. 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2016. Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1- 2. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pandoyo dan Sofyan. 2014. "Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis". Penerbit IN MEDIA. Bogor.
- Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai & Basri, 2014, Performance Appraisal, Raja, Grafindo Persada, Jakarta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Simon, Herbert, A. 2019. Administrative Behavior. Terjemahan ST Dianjung. Bina Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Stoner, F. James. 2019. Manajemen. Prenhanlindo. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Siagian, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal:

- Adrijanti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. Vol. 4. No. 2, Juni, 2015.
- Deassy May Andini dan Endang Supardi. 2018. Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran Dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1, No.02, hal. 1-7, Januari 2018.
- Dawous, Gilang Gumilang. (2013). Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Layanan Sarana dan Prasarana Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Geologi Bandung.
- Edi Sugiyono, Fitri Yanti Fakhri, 2021. The Effect Of Work Motivation, Competency, And Work Culture On Employee Performance And The Impact On Organizational Performance At The Directorate General Of Agricultural Infrastructure And Facilities. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-4, 2021 (IJEBA) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771 <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, dan Piartrini, Putu Saroyini., (2020) The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali, American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) e-ISSN :2378-703X Volume-4, Issue-6, pp-29-37
- Herwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Company. International Journal of Management and Business Applied, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97>

- Syarif, M., Razak, M., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Koordinasi, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, 1(2), 231–243. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3534>
- Yudistira, Cokorda Gede Putra. dan I Wayan Siwantara. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. (6):1 h: 99 – 108.
- Prayogi, M., Lesmana, M., & Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666 - 670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>