



## PENGARUH FASILITAS KERJA, PENGAWASAN, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BADUNG

I Gede Eka Rupadana<sup>1</sup>, Ida Ayu Putu Sri Widnyani<sup>1</sup>, Nyoman Diah Utari Dewi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Ngurah Rai, Denpasar, Indonesia

### History Article

#### *Article history:*

Received Oct 1, 2023  
Approved 15 Nov 15, 2023

#### *Keywords:*

*Work facilities, supervision, organizational climate, performance*

#### ABSTRACT

*A government agency in achieving its goals, it is necessary to have elements that support the operation of the organization. One of the elements that support the success of these goals is humans who are the most valuable and most important resource in the organizational environment. This study aims to determine and analyze the effect of work facilities, supervision and organizational climate on the performance of Civil Servants at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Badung Regency. The number of respondents involved in this study was 90 people using the survey method. Data collection using a Likert scale questionnaire. Data analysis techniques using SPSS. The results showed that partially work facilities, supervision, organizational climate had a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Badung Regency. Simultaneously work facilities, supervision and organizational climate have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Badung Regency. The magnitude of the effect of work facilities, supervision, organizational climate simultaneously on employee performance is 74.4 percent. It is expected that employees improve their skills at work so that performance increases.*

#### ABSTRAK

Suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, perlu adanya unsur-unsur yang mendukung jalannya operasional organisasi. Salah satu unsur yang menunjang berhasilnya tujuan tersebut adalah manusia yang merupakan sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang ada dalam lingkungan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 90 orang menggunakan metode survei. Pengumpulan data menggunakan kuisioner skala Likert. Teknik analisa data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial fasilitas kerja, pengawasan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. Secara simultan fasilitas kerja, pengawasan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. Adapun besarnya pengaruh fasilitas kerja, pengawasan, iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 74,4 persen. Diharapkan pegawai meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar kinerja meningkat.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

\*Corresponding author email: [gede.rupadana@gmail.com](mailto:gede.rupadana@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi, kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu setiap organisasi selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Tingkat kinerja yang sangat baik dari pegawai negeri sipil diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan dan keyakinan masyarakat terhadap pemerintah. Kepercayaan ini dibangun melalui pemberian layanan publik yang efisien, efektif, dan berkualitas tinggi. Warga negara mengandalkan pegawai negeri sipil untuk menyediakan layanan-layanan penting seperti kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan. Tingkat kinerja yang tinggi memastikan bahwa layanan-layanan ini diberikan dengan segera, dan warga negara melihat dampak positif dari kebijakan pemerintah. Pentingnya tingkat kinerja yang tinggi di kalangan pegawai negeri sipil juga terletak pada kebutuhan untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan. Pegawai negeri sipil (PNS) bertanggung jawab kepada publik, dan kinerja PNS dipantau dan dievaluasi berdasarkan kinerja mereka. Standar kinerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja keras, karena mereka tahu bahwa PNS melayani masyarakat dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat (Ananda, 2020).

Masalah utama didalam sebuah instansi yaitu bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di dalam sebuah instansi pemerintahan tersebut agar tujuan dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Sebagai lembaga teknis pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal.

Secara teoritis banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Armstrong dan Baron dalam (Kaloh, 2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah: fasilitas kerja, pengawasan dan iklim organisasi. Fasilitas kerja menggambarkan perlengkapan atau bantuan yang diberikan kepada pegawai untuk memudahkan pekerjaannya.

Menurut Angrainy (2018) menyebutkan fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. 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. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Asri *et al.*, (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Fasilitas kerja yang sudah baik dimiliki perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang lebih baik (Asri, *et al.*, 2019). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anggrainy (2018) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja.

Selain fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja, pengawasan juga merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Menurut Hudiyani (2019) pengawasan adalah "suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan". Tujuan dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa sumber daya yang digunakan (seperti waktu, tenaga kerja, dan material) digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pimpinan telah melakukan pengawasan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan pengawasan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintahan terhadap para pegawainya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang baik pula (Rompas, 20186).

Disamping sarana kerja dan pengawasan, variabel iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Winardi (2017) mendefinisikan bahwa "iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

## **METODE**

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pengawasan, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. Untuk menjelaskan model tersebut penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Data yang terkumpul bersumber dari kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 point. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 90 orang menggunakan *total sampling*. Pengujian hipotesis SPSS untuk menganalisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil dari penghitungan menggunakan SPSS :

**Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Cut Point	Keterangan
1	Fasilitas kerja	X1.1	0,993	0,3	Valid
		X1.2	0,971	0,3	Valid
		X1.3	0,993	0,3	Valid
2	Pengawasan	X2.1	0,972	0,3	Valid
		X2.2	0,933	0,3	Valid
		X2.3	0,976	0,3	Valid
3	Iklim organisasi	X3.1	0,992	0,3	Valid
		X3.2	0,988	0,3	Valid
		X3.3	0,965	0,3	Valid
		X3.4	0,991	0,3	Valid
4	Kinerja	Y1	0,987	0,3	Valid
		Y2	0,957	0,3	Valid
		Y3	0,947	0,3	Valid
		Y4	0,975	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui nilai korelasi *product moment* yang telah dihitung lebih besar daripada 0,3 sehingga instrumen tersebut dikatakan *valid*.

**Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Fasilitas kerja	0,986	Reliabel
Pengawasan	0,958	Reliabel
Iklim organisasi	0,989	Reliabel
Kinerja	0,976	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 didapat nilai *alpha cronbach* di atas 0,6 (Sugiyono, 2017) sehingga dapat dinyatakan semua variabel adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

**Uji Asumsi Klasik****Pengujian gejala normalitas****Tabel 3 Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,83743538
Most Extreme Differences	Absolute	,261
	Positive	,261
	Negative	-,164
Kolmogorov-Smirnov Z		,472
Asymp. Sig. (2-tailed)		,808

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,808 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

**Pengujian gejala multikolinearitas****Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,973	1,028
	X2	,972	1,028
	X3	,940	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,973 untuk variabel fasilitas kerja, 0,972 untuk variabel pengawasan, 0,940 untuk variabel iklim organisasi, dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,028 untuk variabel fasilitas kerja, 1,028 untuk variabel pengawasan, 1,00 untuk variabel iklim organisasi, sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

## Uji heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,597	,674		3,854	,000
X1	-,066	,131	-,222	-,507	,338
X2	-,098	,138	-,265	-,709	,318
X3	-,021	,020	-,107	-1,050	,296

a. Dependent Variable: Abres

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja adalah model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22. Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah fasilitas kerja, pengawasan, iklim organisasi. Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,926	0,823	-	3,553	0,001
Fasilitas kerja	0,124	0,038	0,182	3,294	0,001
Pengawasan	0,185	0,047	0,220	3,977	0,000
Iklim organisasi	0,362	0,024	0,824	15,107	0,000
R = 0,863					
R <sup>2</sup> = 0,744					
F <sub>hitung</sub> = 83,379					
Sig F <sub>hitung</sub> = 0,000					
rx1 - y = 0,335					
rx2 - y = 0,394					
rx3 - y = 0,852					

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil pengujian secara empirik membuktikan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,294 > 1,6$ ), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. Ini berarti semakin lengkap fasilitas kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung maka kinerja pun akan semakin tinggi. Hasil penelitian sejalan dengan Harpis, M. (2019), Anggrainy (2018), Sitompul, (2018) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara empirik membuktikan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,977 > 1,6$ ), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung, ini berarti semakin tinggi pengawasan pegawai maka kinerja pegawai pun semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitono, A., & Averus, A. (2018), Hudiyani, (2019), dan Ananda, (2020) mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian secara empirik membuktikan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $15,107 > 1,6$ ), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin mendukung iklim organisasi maka semakin kinerja pegawai negeri sipil semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Triastuti (2019) dan Kurniawati (2018), menunjukkan hasil penelitian bahwa iklim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Inovasi pelayanan, kualitas pelayanan, dan sosialisasi perpajakan memiliki dampak positif yang sangat besar terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan roda dua. Dengan adanya sistem pelayanan yang inovatif dan mudah diakses, didukung oleh pelayanan yang berkualitas tinggi, serta didukung oleh upaya sosialisasi yang efektif, tingkat kepatuhan wajib pajak dapat meningkat secara signifikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai i Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, (2)1, 37-42
- Harpis, M. (2019). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai (*Doctoral dissertation*)
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, (5)1, 153-169.

- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Magenta*, (7)2, 81-90.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, (7)2, 240-254.
- Noufal, M. F., & Dewi, A. R. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, (5)1, 1-8.
- Pitono, A., & Averus, A. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora*, (20)1, 15-21.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78-88
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, (6)4, 38-45
- Rosmaini, 2019. Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ilmiah magister manajemen*. (2) 1, 75-82
- Setiawan, 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT, Pusri Palembang. *Jurnal Psikis*. (1) 1, 65-73
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka. *Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, (7)1, 1-7.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, (3)46. 27-36
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, (2)2, 203-208.