PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SULAWESI TENGAH

Novayanti Prameta Sambali
methasambali@gmail.com
(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The puspose of t is to this research is to analyze yhe simultaneous and partial effects of competency, work culture, and office facilitation on officials' performance in BKKBN office of Central Sulawesi. The data is collected from questionnaires that were distributed to 78 respondents. The hypothesis is examined with multiple linear regressions. The research concludes that : 1) competency, work culture, and office facilitation simultaneously have positive and significant effects on official's performance in BKKBN office of Central Sulawesi; 2) competency partially has positive and significant effects on officials' performance in BKKBN office of Central Sulawesi; 3) work culture partially has positive and significant effects on official's performance in BKKBN Office of Central Sulawesi; 4) office facilitation partially has positive and significant effects on officials' performance in BKKBN office of Central Sulawesi. The result of determinant test shows Adjusted R-Square value of 0.650. This means that 65 % of employees' performance in BKKBN office of Central Sulawesi is affected by competency, work culture, and facilitation at work. The remaining value of officials' performance is affected by variables that are not studied.

Keywords *: competency, work culture, facilitation at work and performance*

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 berkembangnyaperangai/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 maupundengan orang lain (Sriwidodo dan Haryanto, 2010).

Selain kompetensi, budaya kerja yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Menurut Sulaksono (2002), budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama (Moekijat, 2006). Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya budaya kerja yang positifserta sikap dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan.

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. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Suryani (2014) diperoleh bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, mesin ketik, meja, kursi, almari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Kinerja pegawai harus menjadi perhatian dari setiap organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas untukmewujudkan pertumbuhan penduduk yang seimbang dan pembentukan keluarga berkualitas (prioritas pembangunan nasional), memberikan tantangan serta menumbuhkan motivasi yang kuat bagi pegawai BKKBN untuk mewujudkannya. Pimpinan di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah harus memperhatikan kinerja para pegawainya dengan memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, menciptakan budaya kerja yang positif dan memperhatikan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari setiap pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dilapangan dan wawancara dengan salah seorang pegawai yang bernama Ibu. Indriani, A.Md, staf perencanaan anggaran pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 3 November 2014 diperoleh bahwa ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kompetensi pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

"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, dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi".

Data diperoleh penulis dari bagian kepegawaian yaitu sebanyak 24 orang pegawai dari total 79 pegawai pendidikan terakhirnya SMA, 4 orang pegawai D3, 47 orang pegawai S1 dan 4 orang pegawai S2. 24 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA tersebut rata-rata memiliki masa kerja diatas 20 tahun dengan golongan III/b dan jabatan staf. Dari data tersebut, terlihat cukup banyak pegawai yang kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi, bukan karena dibatasi oleh instansi, tetapi karena kurangnya keinginan dari pegawai-pegawai tersebut untuk mengembangkan potensi diri. Kompetensi dalam hal ini adalah yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dalam hal penciptaan budaya kerja positif pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah 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.

Selain kompetensi dan budaya kerja, fasilitas kerja pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah 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 Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah 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. Selain itu belum semua ruangan tersedia *Air Conditioning* (AC), dan AC yang ada kebanyakan kondisinya sudah tua atau dayanya tidak sesuai dengan ukuran ruangan, sehingga ruangan kerja menjadi kurang nyaman untuk ditempati dan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini yakni: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja secara *simultan* terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah; b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara *parsial* terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah; c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja secara *parsial* terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah; dan d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara *parsial* terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Kompetensi

Spencer and Spencer (1993) mendefenisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Definisi tersebut mengandung makna "kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan" (Sutrisno, 2011:203). Karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) sebagai berikut: (1) Motif (*motive*), (2) Karakter pribadi (*Trait*), (3) Konsep diri (*Self concept*), (4) Pengetahuan (*Knowledge*) dan (5) Keterampilan (*Skills*).

Budaya Kerja

Budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refornasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012). Cakupan makna setiap nilai budaya kerja menurut Moekijat (2006) antara lain: (1) Disiplin, (2) Keterbukaan, (3) Saling menghargai dan (4) Kerjasama.

Fasilitas Kerja

Moenir (1999: 197) perlengkapan dan fasilitas adalah "segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Dari defenisi diatas, maka yang temasuk di dalam fasilitas adalah: (1) Fasilitas alat kerja , (2) Fasilitas perlengkapan kerja dan (3) Fasilitas sosial .

Kinerja

Byars dan Rue (2008) kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan kata lain kinerja merupakan keterkaitan antara : Usaha, Kemampuan dan Persepsi Tugas. Dan teori yang dikemukakan oleh Byars and Rue (2008) yang digunakan sebagai acuan peneliti didalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Kompetensi secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Budaya kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Fasilitas kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2008) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti, dimana dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana pengaruh kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawasi Tengah yang berjumlah 78 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), tidak termasuk peneliti dan Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah, karena sedang mengikuti Diklat PIM II di Jakarta. Pada penelitian ini semua unsur populasi dijadikan sampel. Karena untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan, maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan terhadap seluruh populasi dari obyek yang ditentukan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yakni: a) Observasi, b) Wawancara, dan c) Kuesioner, dan d) Dokumentasi.

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika dekriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian (Muhidin dan Abdurahman, 2007).Adapun metode analisis yang digunakan didalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model Regresi Linear Berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji

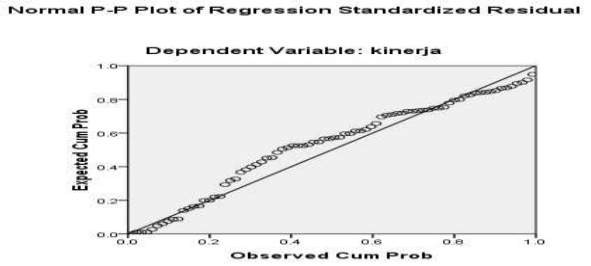
Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel *dependent* (terikat), variabel*independent* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyeberan data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS*For Wind Release* 16,0 hasil uji normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada Gambar 1, berikut :



Gambar 1. Regresi Standardized Residual

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independent*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel*independent* di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada Tabel1,berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

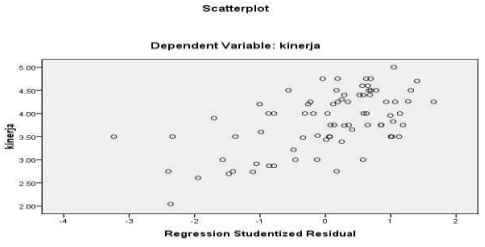
No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	**Kompetensi (x_1)**	0,711	1,407
2	**Budaya kerja (x_2)**	0,864	1,157
3	**Fasilitas kerja (x_3)**	0,758	1,320

Sumber: Lampiran Hasil Regresi

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel *independent* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *multikolinearitas*.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentukseperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Regresi Standardized Predicted Value

Berdasarkan Gambar 2 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas.*

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seseorang disertai dengan penerapan budaya kerja yang positif dan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi merupakan modal dasar yang harus dimiliki pegawai dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai sangat diperlukan oleh setiap organisasi. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam meningkatkan kompetensi pegawainya, Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah telah melaksanakan berbagai pelatihan yang menyangkut tugas pokok dan fungsi, *Assesment*, pelatihan ESQ (*Emotional Spiritual Quotients*) dan program beasiswa pendidikan.

Budaya kerja yang positif dan kuat dapat menciptakan suasanakerja yang kondusif sehingga kualitas kerjaakan meningkat dan merupakan kunci keberhasilanbagi suatu organisasi. Budaya kerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah sudah berjalan dengan baik.

Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang dikerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan (Ermiati dan Sembiring, 2012). Dengan fasilitas kerja yang memadai, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang disediakan oleh Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah belum memadai, terutama fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan danKeluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh bahwa kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang,maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompetensi, diperoleh motif memiliki nilai *Mean*tertinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah menyadari bahwa jika seseorang bekerja dengan motivasi yang tinggi maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Selain itu, dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka seorang pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan secara konsisten pegawai tersebut mampu mengembangkan potensi dirinya, sehingga pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya akan maksimal, serta menghasilkan prestasi kerja yang terbaik.

Disisi lain, semakin kuat karakter pribadi seseorang maka akan memberi kontribusi positif terhadap kompetensinya, dan semakin tinggi kompetensi maka semakin baik pula kinerjanya. Pada umumnya pegawai

pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah memiliki tingkat pengendalian diri yang baik, seperti bersedia mendengarkan pendapat orang lain dan kemampuan mengendalikan emosi ketika bekerja, sehingga dapat menghindari terjadinya konflik dalam bekerja.

Signifikannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak terlepas pula dari dimensi konsep diri yang dimiliki oleh pegawai. Seseorang yang memiliki konsep diri yang baik, pasti memiliki kinerja yang baik juga. Konsep diri merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang menggambarkan bagaimana seseorang bekerja dengan penuh kepercayaan diri yang tinggi serta sikap ikhlas dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden terkait variabel kompetensi, maka pengetahuan memiliki nilai *mean* yang paling rendah. Pada umumnya pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah setuju untuk mengimplementasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pegawai dilingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah umumnya juga setuju untuk mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan potensi diri, baik yang diselenggarakan oleh instansi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional atau instansi lainnya. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden beberapa pegawai berpendapat bahwa pekerjaan yang saat ini dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah dengan dimensi (motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan) tergolong tinggi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh bahwa budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah menyadari bahwa membina kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan dan diantara sesama pegawai, dapat meningkatkan kinerja perorangan dan bahkan kinerja organisasi. Kerjasama adalah kesediaan seseorang untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi (Moekijat, 2006). Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah mampu saling melengkapi antara satu dengan yang lain, saling berbagi informasi serta saling membantu dalam pelaksanaan pekerjaan baik itu yang sifatnya perorangan maupun tim.

Disiplin adalah perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar organisasi (Moekijat, 2006). Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah umumnya sudah melaksanakan disiplin baik itu disiplin waktu maupun disiplin dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku, hal ini ditunjukkan oleh pegawai yang datang kantor tepat waktu yaitu jam 08.00 Wita dan pulang pada pukul 16.00 Wita untuk hari senin sampai dengan kamis, dan pukul 16.30 Wita pada hari jumat.

Keterbukaan merupakan salah satu dimensi yang sangat mempengaruhi terbentuknya budaya kerja. Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah umumnya sudah menerapkan sikap keterbukaan antara pegawai, dengan bersedia menerima masukan dan kritikan dari pegawai lain, yang akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja. Selain itu juga kesediaan dari pegawai untuk berbagi informasi yang benar dengan pegawai lain, artinya pegawai dapat bekerja dengan informasi yang aktual dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan bermanfaat bagi organisasi.

Saling menghargai merupakan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja (Moekijat, 2006). Sikap saling menghargai yang sangat tinggi akan menciptakan suasana yang harmonis dan kekeluargaan diantara pegawai, sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah sudah menerapkan sikap saling menghargai perbedaan sifat, budaya, serta tugas pokok dan fungsi yang berbeda dari setiap pegawai. Sedangkan sikap memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja dari rekan kerja harus ditingkatkan lagi sehingga dapat menumbuhkan semangat untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Disiplin kerja, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama mempengaruhi terbentuknya budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang positif menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakiniuntuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah

Fasilitas kerja berarti segala sesuatu yang digunakan dalam membantu dan memudahkan pekerjaan termasuk kondisi gedung dan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh bahwa fasilitas kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial (Moenir,1999). Fasilitas sosial yang disediakan Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah berupa gedung musholla dan mess bagi pegawai sudah memadai. Mess pegawai diperuntukkan untuk kepala ataupun pejabat esselon III yang tidak mempunyai tempat tinggal di Palu. Tetapi instansi juga tidak melarang pegawai untuk menempati mess tersebut. Saat ini ada sekitar 3 orang pegawai yang menempat mess tersebut yaitu Ibu. Fatimah, Ibu. Muliani dan Bapak. Dani.

Fasilitas alat kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas alat kerja pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah masih belum maksimal. Jaringan internet yang ada belum memadai baik dari segi kecepatan maupun ketersediaan jaringan internet disetiap ruangan, untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan seperti mengirim email dan aplikasi yang sifatnya *online*. Selain itu, jumlah komputer, laptop dan printer yang disediakan oleh instansi juga masih kurang.

Fasilitas perlengkapan kerja juga belum maksimal. Banyak indikator yang diteliti berkaitan dengan fasilitas perlengkapan kerja, salah satu indikator yang paling rendah yaitu jumlah motor dinas. Ketersediaan motor dinas sebagai kendaraan operasional merupakan indikator yang memberikan kontribusi cukup rendah terhadap terbentuknya dimensi fasilitas kerja. Motor dinas yang ada sekarang kondisinya masih layak pakai, hanya saja jumlahnya sangat kurang. Sedangkan untuk fasilitas perlengkapan kerja lainnya seperti ac, gedung kantor dan tempat parkir sudah memadai. Lemari penyimpanan arsip juga

masih kurang, sehingga masih banyak dokumen yang menumpuk diatas meja, disebabkan kurangnya lemari penyimpanan. Meja dan kursi kerja yang ada saat ini jumlahnya masih kurang dan kebanyakan kondisinya sudah tidak layak pakai, padahal kedua barang ini sangat dibutuhkan, agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Semakin baik kualitas maupun kuantitas dari fasilitas kerja yang disediakan oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja secara *simultan*berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Kompetensi secara *parsial*berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Budaya kerja secara *parsial*berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Fasilitas kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Dari hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Pimpinan harus menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan/ kompetensinya, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal.
2. Melaksanakan kegiatan - kegiatan kebersamaan yang melibatkan seluruh pegawai seperti *family gathering*, untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan dan sikap saling mendukung antara sesama pegawai, sehingga setiap pegawai mampu memberikan prestasi kerja terbaik.
3. Penambahan sarana berupa : komputer, laptop, printer, lemari penyimpanan arsip, kursi kerja dan jaringan internet untuk meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Bakri Hasanuddin, S.E, M.Si., dan Dr. Saharuddin Kaseng, S.E, M.Si., yang telah banyak memberikan bantuan, nasehat, petunjuk dan arahan dalam penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR RUJUKAN

Abdurahman, M. dan Muhidin, AS. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung:Pustaka Setia.

Ambarwati, Yuni dan Suryani, Nanik.2014. "Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung". *Economic Education Analysis Journal.* Vol. 3 No.2. Hal 299 – 306.

Byars, Lyod and Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management*. New York:McGraw-Hill/Irwan.

Ermiati, Cut dan Sembiring, Teridah. 2012. "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan". *Jurnal Darma Agung*. Vol 1. Hal 8 – 20.

Gunawan, Sumodiningrat. 2001. *Pengantar Ekonometrika*. Edisi Pertama Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE.

Moekijat. 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Moenir, A.S. 1999. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Anyar.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refornasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

Spencer, Lyle M and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons Inc.

Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus Budhi. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia,* Vol.4 No.1. Hal 47 – 57.

Sulaksono. 2002. *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Negeri Surakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-12. Bandung: Penerbit Alfabeta.