



The Effect Of Competency And Work Facilities On Employee Performance Of Regional Financial Agencies In The Government Of Seluma Regency

Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma

Yeni Hartati ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Kamelia Astuty ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yeni@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [26 November 2024]
Revised [28 Desember 2024]
Accepted [10 Januari 2025]

KEYWORDS

mpetence, Work Environment, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, dengan sampel penelitian sebanyak 63 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 22.275 + 0,134 X1 + 0,446 X2 + 3.257$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel kompetensi (X1) dan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji kompetensi (X1) menunjukkan thitung 3,060 > ttabel 1.670 dan sigfinikasi 0,003 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kompetens (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima. Hasil uji fasilitas kerja (X2) menunjukkan thitung 7.227 > ttabel 1.670 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima. Maka, kesesuaian di fasilitas pegawai dapat mempercepat pekerjaan seseorang. Hasil dari nilai perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 29.873 > 2,76, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05...

ABSTRACT

Employee performance is the result of job functions or activities of a person or group in an organization that is influenced by various factors to achieve organizational goals. To achieve this, requires competence and work facilities at the Regional Financial Agency in the Government of Seluma Regency that are selective. The purpose of this study is to determine the effect of competency and work facilities on employees performance of Regional Financial Agency in the Government of Seluma Regency. The research method used is quantitative, the data collection technique in this study is a questionnaire technique, with a research sample of 63 respondents. The results showed that multiple linear regression $Y = 22,275 + 0.134 X1 + 0.446 X2 + 3,257$. Where the coefficient is positive, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the competency variable (X1) and work facilities, on employee performance at the Regional Financial Agency in the Government of Seluma Regency. The results show that the competency test results (X1) show t count 3.060 > t table 1.670 and sigfinication 0.003 < 0.05, then the results of the hypothesis Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that competency (X1) has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial Agency in the Government of Seluma Regency. This means that the hypothesis is accepted. The test results for work facilities (X2) show t count 7,227 > t table 1,670 and sigfinication 0.000 < 0.05, then the results of the hypothesis Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that work facilities (X2) have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial Agency in the Government of Seluma Regency. This means that the hypothesis is accepted. So, the suitability of employee facilities can speed up one's work. The results of the comparison value of the value of Fcount with Ftabel, Fcount is greater than Ftabel, namely 29.873 > 2.76, it is concluded that Accepting the Hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between competency (X1) and work facilities (X2) on employee performance (Y) at the Regional Financial Agency in the Government of Seluma Regency. This can be seen at a significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Pemerintah harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan pelayanan yang prima. Sebab, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya agar bisa memberikan hasil kerja yang optimal. sesuai dengan kompetensinya Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Arief & Nisak, (2022:6).

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Pada dasarnya kompetensi berperan sebagai karakteristik yang mendasar dalam diri seorang pegawai, dan secara tidak langsung memberikan pengaruh atau dapat memprediksi kinerja yang baik. Namun, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dapat dilihat dari keyakinan dan nilai kerja, keterampilan, pengalaman, kepribadian dan motivasi. Fenomena yang ada, masih ada nilai kerja, keyakinan, kemampuan dan keterampilan dan sebagainya, masih terbilang cukup rendah. Dimana cara kerja pegawai yang masih belum berpengalaman dan tidak memahami apa cara kerja yang sudah dilakukan selama ini.

Hal ini sering terjadi ketika terjadinya kepemimpinan, dimana pemimpin baru yang leluasa dapat menggantikan pekerja yang sudah berpengalaman, sehingga kinerja yang baru hanya menjalankan tugas saja tanpa bertanya kepada orang yang sudah berpengalaman. Hal lain yang sering terjadi, mengenai fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Mantero, (2022:14) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Maka, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan, pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis, bahwa fasilitas kerja di kantor Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma memang sudah mencukupi. Akan tetapi mengenai peralatan elektronik sebagai alat kerja, masih menggunakan kapasitas rendah dan belum memiliki system digital yang canggih sesuai kemajuan zaman. Alasan yang didapat, belum dapat anggaran untuk memilikinya. Tetapi pimpinan sudah mencanangkan anggaran untuk kebutuhan kerja tersebut.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Arief & Nisak, (2022:6). Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya.

Indikator Kompetensi

Rahmat, Abdul (2019:4) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Mantero, (2022:14) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sabri dan Susanti (2021:34), indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Sesuai dengan kebutuhan



Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan, agar pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat proses kerja
Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.
5. Penempatan ditata dengan benar
Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai.

Kinerja Pegawai

Menurut Nurjaya (2021:13) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:9), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1= Kompetensi

X2= Fasilitas Kerja

a = Nilai konstanta

e = erorr

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.275	3.257		6.839	.000
	X1	.134	.044	.280	3.060	.003
	X2	.446	.062	.661	7.227	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya yang didapatkan adalah.
 $Y = 22.275 + 0,134 X1 + 0,446 X2 + 3.257$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta regresi sebesar 22.275 artinya jika tidak ada variabel kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2) nilainya 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 22.275.
2. Koefisien regresi sebesar 0,134 artinya jika variabel kompetensi (X1) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,134 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma.
3. Koefisien regresi sebesar 0,446 artinya jika variabel fasilitas kerja (X2) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,446. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma.

Tabel 2 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.482	1.90689

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1) dan Fasilitas Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0, 499 atau (50%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 50% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (50%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 50% dari (100% - 50%.) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.275	3.257		6.839	.000
	X1	.134	.044	.280	3.060	.003
	X2	.446	.062	.661	7.227	.000

a. Dependent Variable: Y



Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji kompetensi (X1) menunjukkan thitung 3,060 > ttabel 1.670 dan sigfinikasi 0,003 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kompetens (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji fasilitas kerja (X2) menunjukkan thitung 7.227 > ttabel 1.670 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.254	3	108.627	29.873	.000 ^b
	Residual	218.175	60	3.636		
	Total	435.429	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $29.873 > 2,76$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 22.275 + 0,134 X1 + 0,446 X2 + 3.257$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel kompetensi (X1) dan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma.
2. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji kompetensi (X1) menunjukkan thitung 3,060 > ttabel 1.670 dan sigfinikasi 0,003 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kompetens (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Hasil uji fasilitas kerja (X2) menunjukkan thitung 7.227 > ttabel 1.670 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima.
4. Hasil dari nilai perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $29.873 > 2,76$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Instansi terkait di Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma, perlu memberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara insidental dan disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.
2. Penerapan fasilitas kerja pada sistem informasi sekarang ini, sebaiknya dapat dimanfaatkan pegawai lebih banyak lagi, guna memberikan kemudahan pegawainya dan Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma dalam melaksanakan pekerjaan, serta peningkatkan keterampilan kerja.

3. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain selain variabel kompetensi dan fasilitas kerja ini, seperti variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan Daerah Di Pemerintahan Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. 2019. *Pengantar Pendidikan : Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Editor, Nuchasanah : Ideas Publishing.
- Arief & Nisak, 2022. "Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1).
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mantero. 2022. "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara". *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
- Nurjaya. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona". *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Sabri, & Susanti, M. 2021. *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.