

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN PROPINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Yosep Kanan, ²Andi Irwan, ³Wa Ode Likewati

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work facilities, organizational commitment, and organizational culture on the performance of civil servants at the DLHKP of Southwest Papua Province. This study uses a quantitative approach with a causal associative research type. The research sample consisted of 64 civil servants determined using the census method. Data were analyzed through descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, coefficient of determination (R^2) tests, and Effective Contributions (SE) and Relative Contributions. The results of the study indicate that partially work facilities have a positive but insignificant effect on civil servant performance with a calculated t value of 1.999 and a significance of 0.050, while organizational commitment has a positive and significant effect with a calculated t value of 5.414 and a significance of <0.001 . Meanwhile, organizational culture has a positive but insignificant effect on civil servant performance with a calculated t value of 1.729 and a significance of 0.089. Simultaneously, the three independent variables have a significant effect on civil servant performance with a calculated F value of 22.093 and a significance of <0.001 . The coefficient of determination (R^2) value of 0.525 indicates that 52.5% of the variation in civil servant performance can be explained by work facilities, organizational commitment, and organizational culture, with organizational commitment as the most dominant variable. The effective contribution (SE) to the dependent variable (Y) is obtained from the variables Organizational Commitment (X_2) of 34.1%, Organizational Culture (X_3) of 9.8%, and Work Facilities (X_1) of 8.6%. The relative contribution (SR) of Organizational Commitment (X_2) is 64.9%, followed by Organizational Culture (X_3) of 18.8%, and Work Facilities (X_1) of 16.3%.

Keywords: *Work Facilities, Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja PNS pada DLHKP Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 64 orang PNS yang ditentukan menggunakan metode sensus. Data dianalisis melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) serta Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan

Relatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS dengan nilai t hitung sebesar 1,999 dan signifikansi 0,050, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,414 dan signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS dengan nilai t hitung sebesar 1,729 dan signifikansi 0,089. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS dengan nilai F hitung sebesar 22,093 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 menunjukkan bahwa 52,5% variasi kinerja PNS dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, dengan komitmen organisasi sebagai variabel yang paling dominan. Sumbangan efektif (SE) terhadap variabel dependen (Y) diperoleh dari variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 34,1%, Budaya Organisasi (X_3) sebesar 9,8%, dan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 8,6%. Sumbangan relatif (SR) dari Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 64,9%, diikuti oleh Budaya Organisasi (X_3) sebesar 18,8%, dan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 16,3%.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 merupakan profesi yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang masing-masing memiliki karakteristik status kepegawaian berbeda tetapi tetap berlandaskan prinsip profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Dalam Teori Sistem (*Systems Theory*) Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972) memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pandangan ini, organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi secara dinamis dengan lingkungan internal maupun eksternalnya. Sebuah sistem terdiri dari input, proses, dan output. Keseimbangan dan efektivitas sistem sangat bergantung pada kualitas masing-masing komponen serta hubungan di antaranya. Dalam konteks organisasi, apabila terjadi ketidakseimbangan dalam satu komponen sistem, maka akan memengaruhi keseluruhan kinerja organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2009 dalam Rosita, S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. 2023), tujuan utama manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964) memandang bahwa individu dalam organisasi merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak dipandang sekedar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai modal yang memiliki nilai ekonomi dan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, kualitas dan kompetensi individu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi.

Husnan (2002) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak, F. A., dan Edy, E. (2022), fasilitas kerja merupakan sarana pendukung aktivitas perusahaan yang bersifat fisik, digunakan secara berkelanjutan dalam kegiatan operasional, dan memiliki manfaat jangka panjang. Secara logis dan ilmiah, keberadaan fasilitas kerja berfungsi sebagai prasyarat dasar bagi terlaksananya proses kerja yang efektif dan efisien. Fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja, ruang kerja, dan teknologi pendukung, memungkinkan karyawan melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi, sehingga meminimalkan hambatan teknis dan kesalahan dalam proses kerja.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Robbin dan Judge (2008 dalam Evasari, A. D., & Prasetyo, B., 2023). mengemukakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.” Kinerja karyawan perlu adanya sebuah penilaian, hal ini dimaksudkan agar suatu target kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tidak melampaui batas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang positif.

Menurut Robbins, (2003 dalam Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. 2018) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Luthans (2014 dalam Hidayah, N., & Utari, W. 2020) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari kehari. Selanjutnya Hidayah, N., & Utari, W. (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Menurut Meng dan Berger dalam Febriani, F. A., dan Ramli, A. H. (2023), budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya rasa memiliki (sense of belonging) yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Afandi dalam Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V., (2024). kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Kusuma, D. M. (2013) kinerja diartikan sebagai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya dalam jurnal yang sama Secara definitif Bernanrdin & Russel (1993 dalam Sulistiyani & Rosidah 2003) menjelaskan kinerja merupakan cacatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan metode pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini : Kousioner, Observasi dan Dokumentasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin et al., 2023). Sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 64 orang pegawai. Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26 dengan rumus yang digunakan (Sahir, 2021:52) adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Fasilitas Kerja, Komitment Organisasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Berdasarkan data kousioner yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 64 orang, uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak dilakukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

| No | Item | r hitung | r tabel | Sig. | Keterangan |
|----|------|----------|---------|---------|------------|
| 1 | X101 | 0,834 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 2 | X102 | 0,836 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 3 | X103 | 0,809 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 4 | X104 | 0,807 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 5 | X105 | 0,820 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 6 | X106 | 0,877 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 7 | X107 | 0,821 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 8 | X108 | 0,650 | 0,246 | < 0,001 | Valid |

Sumber: Output SPSS (diolah).

Tabel 2 Uji Validitas Komitment Organisasi

| No | Item | r hitung | r tabel | Sig. | Keterangan |
|----|------|----------|---------|---------|------------|
| 1 | X201 | 0,684 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 2 | X202 | 0,886 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 3 | X203 | 0,825 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 4 | X204 | 0,551 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 5 | X205 | 0,736 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 6 | X206 | 0,779 | 0,246 | < 0,001 | Valid |

Sumber: Output SPSS (diolah).

Tabel 3. Uji Validitas Budaya Organisasi

| No | Item | r hitung | r tabel | Sig. | Keterangan |
|----|------|----------|---------|---------|------------|
| 1 | X301 | 0.853 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 2 | X302 | 0.829 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 3 | X303 | 0.836 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 4 | X304 | 0.501 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 5 | X305 | 0.839 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 6 | X306 | 0.759 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 7 | X307 | 0.793 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 8 | X308 | 0.767 | 0,246 | < 0,001 | Valid |

Sumber: Output SPSS (diolah).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

| No | Item | r hitung | r tabel | Sig. | Keterangan |
|----|------|----------|---------|---------|------------|
| 1 | Y1 | 0.834 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 2 | Y2 | 0.905 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 3 | Y3 | 0.762 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 4 | Y4 | 0.849 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 5 | Y5 | 0.726 | 0,246 | < 0,001 | Valid |
| 6 | Y6 | 0.788 | 0,246 | < 0,001 | Valid |

Sumber: Output SPSS (diolah).

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk ketiga variabel, yaitu Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini berarti bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat dengan skor total variabel masing-masing, sehingga layak digunakan sebagai alat pengolahan data dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standart | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------|------------|
| Fasilitas Kerja | 0,921 | > 0,60 | Reliabel |
| Komitment Organisasi | 0,828 | > 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,906 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,891 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Data : SPSS 26

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur variabel Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam kondisi yang relatif serupa. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha melalui bantuan program statistik, dengan kriteria bahwa nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ menunjukkan instrumen yang reliabel. Dari hasil pengujian yang dilakukan seluruh variable dinyatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach's Alpha $\geq 0,60$

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Melalui uji hipotesis, peneliti berupaya membuktikan secara empiris kebenaran dugaan sementara yang didasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik inferensial, seperti uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil uji hipotesis ini diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat dalam penarikan kesimpulan penelitian serta menjadi rujukan dalam merumuskan implikasi teoritis dan praktis terkait hubungan antarvariabel yang diteliti.

Tabel 6. Uji Simultan

| No | F hitung | F Tabel | Sig. | Keterangan |
|----|----------|---------|--------------------|------------------------|
| 1 | 22.093 | 2,76 | <.001 ^b | Berpengaruh signifikan |

Sumber: Output SPSS (diolah).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Sig. F (0,000) < 0,05, dan jika F Hitung (22,093) > F Tabel (2,76) maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan model regresi signifikan.

Dari Uji F diketahui bahwa bahwa Sig. F (0,000) < 0,05, dan F Hitung (22,093) > F Tabel (2,76) ini menunjukkan bahwa Secara simultan, fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara dukungan sarana kerja, keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, serta nilai-nilai dan norma kerja yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya membutuhkan pendekatan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi.

Pengaruh simultan ketiga variabel tersebut mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan lebih efektif apabila diiringi dengan penguatan komitmen organisasi dan penerapan budaya organisasi yang mendukung. Fasilitas kerja yang baik

menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sementara komitmen organisasi mendorong PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya untuk memberikan kontribusi optimal, dan budaya organisasi berperan sebagai pedoman perilaku kerja. Sinergi antara ketiga faktor ini akan menghasilkan PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya yang bekerja secara profesional, produktif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Uji parsial (uji t) dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya yang terdapat dalam model regresi.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

| No | Variabel | Standardized Coefficients Beta | t hitung | t tabel | Sig. | Keterangan |
|----|-------------------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|------------------------|
| 1 | Fasilitas Kerja (X_1) | 0.207 | 1.999 | 2,00 | .050 | Tidak Signifikan |
| 2 | Komitmen Organisasi (X_2) | 0.527 | 5.414 | 2,00 | <.001 | Berpengaruh signifikan |
| 3 | Budaya Organisasi (X_3) | 0.192 | 1.729 | 2,00 | .089 | Tidak Signifikan |

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan tabel diatas maka pengujian hipotesis secara parsial dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_1).
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (1.999) < t tabel ($2,00$) dan nilai signifikansi = $0,05$, ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengujian Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_2).
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (5.414) < t tabel ($2,00$) dan nilai signifikansi < $.001$, sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Pengujian Hipotesis 3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_3).
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (1.729) < t tabel ($2,00$) dan nilai signifikansi (0.089) > dari $0,05$ maka dapat diputuskan bahwa hipotesis H_3 ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung ($1,999$) < nilai t tabel ($2,00$), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,05$. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara statistik

hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, meskipun arah pengaruh yang ditunjukkan bersifat positif.

Pengaruh positif yang tidak signifikan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi fasilitas kerja yang relatif belum memadai sehingga bukan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja hal ini sesuai dengan pernyataan Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959) dalam teori Dua Faktor (Motivasi-Higienis) Menjelaskan bahwa fasilitas kerja termasuk dalam faktor higienis yang memengaruhi kepuasan kerja. Jika fasilitas kerja tidak memadai, karyawan akan merasa tidak puas dan kinerjanya menurun. Selain itu, pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas kerja saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal apabila tidak diiringi dengan pengelolaan faktor internal organisasi lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek non-fisik seperti peningkatan komitmen, pembinaan sumber daya manusia, serta penguatan budaya kerja yang produktif. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aurelia, D., & Octavera, S. (2025) mengungkapkan bahwa Variabel fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur. Hal ini dilihat dari hasil uji t dimana variabel fasilitas kerja memiliki t-hitung $-0,749 > t\text{-tabel } 2,096$ dan nilai signifikansi sebesar $0,457 > 0,05$.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun fasilitas kerja penting bagi kenyamanan karyawan, namun tidak memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur. Hasil Penelitian yang sama diperoleh oleh Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,189 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

Dimana nilai P-Value 0,110 besar dari alpha 5% yaitu $0,110 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,603 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau 1,96 oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE). Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kerja tidak menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi dan kemampuan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan penghargaan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $(5,414) < t\text{ tabel } (2,00)$ dan nilai signifikansi $< .001$, sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini menunjukkan bahwa PNS yang memiliki tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi mendorong PNS untuk bekerja tidak hanya berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga dilandasi oleh kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya mencerminkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen kuat akan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. PNS dengan tingkat komitmen yang tinggi umumnya memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menjaga reputasi instansi, serta berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja ASN di lingkungan DLHKP. PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1991) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi, yang terdiri atas komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Richard M. Steers (1977) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan dukungan dari organisasi, yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini juga mendukung hasil penelitian Setiawan, W. J., & Putra, I. (2024) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Semakin kuat komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi kinerja mereka. Selanjutnya Andayani, D., & Wahyuni, D. U. (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi di PT. Pengaruh Komitmen Organisasi di PT SXZ Surabaya sudah sesuai yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, hal tersebut terbukti di PT. SXZ Surabaya tingkat *turnover* (keluar masuk) karyawan sangat rendah dan banyak karyawan yang bekerja dengan masa kerja diatas 15 tahun. Karyawan merasa nyaman saat bekerja, karena semua karyawan pada saat bekerja diwajibkan menjalankan dan mentaati aturan SHE (*Safety Healty and Enviroment*).

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung ($1.729 < t \text{ tabel } (2,00)$) dan nilai signifikansi ($0.089 > \text{dari } 0,05$) maka dapat diputuskan bahwa hipotesis H3 ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh positif yang tidak signifikan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik, hal ini sesuai dengan dengan Sagita el, dalam (Latif, L., & Sunarto, A., 2024) bahwa salah satu strategi untuk mendorong karyawan agar melakukan yang terbaik dari kemampuannya adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengembangkan keterampilannya, maka secara alamiah akan tercipta kondisi yang selaras dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemungkinan bahwa budaya organisasi telah terbentuk secara relatif homogen dan dianggap sebagai kondisi yang sudah melekat, sehingga tidak lagi dirasakan sebagai faktor pembeda dalam kinerja pegawai. Selain itu, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

dimungkinkan bersifat tidak langsung, melainkan melalui variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, yang dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja ASN.

Kondisi ini mencerminkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi secara kuat dalam perilaku kerja pegawai. Di lapangan, budaya organisasi lebih dipahami sebagai aturan formal dan kebiasaan administratif, sehingga belum mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja secara nyata.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di DLH Provinsi Papua Barat Daya yang didominasi oleh tugas teknis dan operasional lapangan membuat kinerja pegawai lebih ditentukan oleh faktor teknis, ketersediaan sarana prasarana, serta arahan pimpinan dibandingkan nilai-nilai budaya organisasi. Dalam praktiknya, pegawai cenderung berfokus pada penyelesaian tugas sesuai instruksi dan keterbatasan sumber daya yang ada, sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menjadi tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi perlu disertai dengan dukungan struktural dan operasional agar mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan dengan Sagita el, dalam (Latif, L., & Sunarto, A., 2024) bahwa salah satu strategi untuk mendorong karyawan agar melakukan yang terbaik dari kemampuannya adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengembangkan keterampilannya, maka secara alamiah akan tercipta kondisi yang selaras dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dari Uji F diketahui bahwa bahwa $\text{Sig. } F (0,000) < 0,05$, dan $F \text{ Hitung } (22,093) > F \text{ Tabel } (2,76)$ ini menunjukkan bahwa Secara simultan, fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara dukungan sarana kerja, keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, serta nilai-nilai dan norma kerja yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya membutuhkan pendekatan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi.

Pengaruh simultan ketiga variabel tersebut mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan lebih efektif apabila diiringi dengan penguatan komitmen organisasi dan penerapan budaya organisasi yang mendukung. Fasilitas kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sementara komitmen organisasi mendorong PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya untuk memberikan kontribusi optimal, dan budaya organisasi berperan sebagai pedoman perilaku kerja. Sinergi antara ketiga faktor ini akan menghasilkan PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya yang bekerja secara profesional, produktif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Indrianna Meutia, K. (2017) yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh angka F hitung sebesar 152,683 lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya variabel Budaya Organisasi (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, penelitian Roni, K. A., & Afriani, R. (2022) juga membuktikan bahwa Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai F hitung 77,549 lebih besar dari F tabel 3,20. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama

(serentak) variabel independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS DLHKP. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kerja tidak menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi dan kemampuan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan penghargaan.
2. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen yang kuat mendorong PNS DLHKP untuk bekerja dengan disiplin, tanggung jawab, dan kesungguhan, tidak hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS DLHKP. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki arah pengaruh yang mendukung kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja PNS DLHKP secara langsung.
4. Secara simultan, fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS DLHKP. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja PNS DLHKP memerlukan pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu dan berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan PNS yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik.
5. Perlu memperhatikan ketersediaan ruang kerja serta melakukan pengadaan Peralatan Kerja Lapangan agar tetap layak dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas PNS di DLHKP.
6. Meningkatkan kegiatan pembinaan, pelatihan, dan motivasi bagi PNS untuk memperkuat Komitmen berkelanjutan untuk tetap di organisasi serta memberikan Harapan sesuai dengan visi organisasi.
7. Mendorong terbentuknya budaya organisasi yang positif dengan Sistem penghargaan yang adil terhadap kinerja dan meningkatkan Kedisiplinan dalam Rutinitas Apel.
8. PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan semangat kerja serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.
9. PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan yang semakin dinamis, serta senantiasa menumbuhkan loyalitas terhadap instansi.
10. Diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
11. Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke instansi atau lembaga lain sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, V., Irwan, A., Zaini, M. N. D. B. M., & Budi, R. (2025). Behavioral Drivers of Capital Structure and Their Impact on MSE Performance: Evidence from Indonesia. *JASF: Journal of Accounting and Strategic Finance*, 8(1), 74-93.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Husnan, S. (2002). *Manajemen keuangan: Teori dan penerapan (Keputusan jangka panjang)*. BPFE-Yogyakarta.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- Irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A. Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447–465.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849–859.

- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KB Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44–52.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.