Journal of Golden Generation Economic
Volume: 2, Nomor: 3, (2026), Desember: 253 - 266
Link Publish: https://ejournal.lppnusantara.com/index.php/JGGEconomic/article/view/1210
E-ISSN: 3123-2841

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan

Andika Ramadhan [1], Ibrahim Bali Pamungkas [2]
[1,2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Corresponding Author: dhikollkol@gmail.com [1], dosen01015@unpam.ac.id [2]

Info Artikel
Submitted: *19 September 2026*
Revised: *30 September 2026*
Accepted: *23 Oktober 2026*
Published: *06 November 2026*

Keywords: *work facilities; competence; employee performance; transportation agency*

Kata Kunci: fasilitas kerja; kompetensi; kinerja pegawai; dinas perhubungan

Abstract
This research examines the relationship between work facilities, competence, and employee performance at the South Tangerang City Transportation Agency. Using a quantitative associative design, the study surveyed 225 employees from a population of 500. A questionnaire provided the data, analyzed with instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and determination coefficients using SPSS 25. Work facilities ($t = 10.192$; $p < 0.001$) and competence ($t = 9.799$; $p < 0.001$) were positively and significantly associated with employee performance. The simultaneous test was significant ($F = 729.434$; $p < 0.001$), with $R^2 = 0.868$. The model explained 86.8% of observed performance variation within the sample. The findings support improvements in operational equipment and personnel capability, while the cross-sectional design does not establish causation.

Abstrak
Penelitian ini menguji hubungan fasilitas kerja dan kompetensi dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan 225 responden dari populasi 500 pegawai. Data kuesioner dianalisis melalui uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 25. Fasilitas kerja ($t = 10{,}192$; $p < 0{,}001$) dan kompetensi ($t = 9{,}799$; $p < 0{,}001$) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Uji simultan menghasilkan $F = 729{,}434$ ($p < 0{,}001$), sedangkan R^2 sebesar 0,868. Kedua variabel menjelaskan 86,8% variasi kinerja dalam model penelitian. Temuan menguatkan pentingnya penyediaan peralatan operasional dan pengembangan kompetensi pegawai. Desain survei potong lintang membatasi interpretasi kausal.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan penentu penting keterlaksanaan layanan transportasi dan administrasi publik. Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan membutuhkan dukungan perangkat kerja dan kompetensi pegawai untuk menjalankan pelayanan secara efektif. Literatur manajemen sumber daya manusia mengaitkan kinerja dengan kapasitas individu, sumber daya

organisasi, dan pelaksanaan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017; Kasmir, 2017; Wibowo, 2016). Dalam penelitian ini, fokus diletakkan pada fasilitas kerja sebagai dukungan organisasi dan kompetensi sebagai kapasitas kerja individu.

Inventaris fasilitas kerja dalam skripsi menunjukkan seluruh 12 kategori perangkat yang ditinjau berada di bawah kebutuhan ideal. Kekurangan masing-masing 18 unit ditemukan pada laptop dan kursi kerja, diikuti handy talky 15 unit, serta AC split dan meja kerja masing-masing 14 unit. Kesenjangan ini memiliki implikasi operasional karena keterbatasan perangkat dapat membatasi akses pegawai terhadap alat administrasi dan komunikasi lapangan. Temuan pra-survei juga mencatat ruang peningkatan keterampilan penggunaan teknologi, efisiensi pemanfaatan fasilitas dan kemandirian menyelesaikan pekerjaan.

Ketimpangan sarana tersebut perlu dibaca menurut fungsi setiap perangkat. Laptop dan komputer mendukung pengolahan laporan, dokumentasi serta komunikasi administratif, sedangkan handy talky dan perangkat radio berkaitan dengan koordinasi pekerjaan lapangan. Meja, kursi dan pengatur suhu menunjang kondisi kerja sehari-hari. Penilaian kebutuhan karenanya tidak cukup hanya menghitung unit yang kurang. Kesesuaian spesifikasi, persebaran antarbidang, jadwal penggunaan serta pemeliharaan harus menjadi bagian dari keputusan pengelolaan aset. Inventaris penelitian memberi gambaran awal untuk evaluasi, bukan pengukuran langsung produktivitas setiap unit perangkat.

Pada pra-survei kompetensi, jawaban responden mencakup penguasaan prosedur, penggunaan sarana atau teknologi, kecepatan menyelesaikan tugas, kemampuan beradaptasi serta kerja sama. Variasi jawaban pada tiap indikator menunjukkan bahwa tingkat kompetensi tidak tepat dipahami sebagai atribut tunggal. Peningkatan pengetahuan mengenai SOP perlu disertai latihan penerapan dalam situasi kerja, sedangkan penguasaan perangkat baru memerlukan kesempatan praktik. Dengan demikian, kajian fasilitas dan kompetensi secara bersama memiliki alasan empiris yang terkait dengan kebutuhan kerja instansi.

Fasilitas kerja meliputi alat utama, perlengkapan dan fasilitas penunjang yang memudahkan pelaksanaan tugas (Apriyadi, 2017; Munawirsyah, 2017). Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Edison et al., 2020; Busro, 2018). Penelitian terdahulu menemukan keterkaitan faktor-faktor ini dengan keluaran kerja pada beragam organisasi, antara lain instansi pelayanan publik dan organisasi bisnis (Firman et al., 2023; Fatmasari & Azhari, 2023; Novitasari & Sudarso, 2024; Yerismal & Syafrin, 2025). Namun, bukti

spesifik pada layanan perhubungan kota masih perlu ditelaah berdasarkan kondisi sarana dan karakteristik pegawai setempat.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan parsial fasilitas kerja dengan kinerja, hubungan parsial kompetensi dengan kinerja, dan keterkaitan simultan kedua variabel dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian memprediksi koefisien positif dan signifikan pada masing-masing variabel serta signifikansi model simultan. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian empiris gabungan dua faktor tersebut dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan.

Kajian ini menguji tiga hipotesis sesuai dengan rumusan masalah skripsi. Hipotesis pertama memprediksi keterkaitan positif fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua memprediksi keterkaitan positif kompetensi terhadap kinerja. Hipotesis ketiga memprediksi keterkaitan kedua variabel secara simultan dengan kinerja. Pengujian menggunakan satu model regresi berganda untuk memperoleh arah dan kekuatan hubungan parsial setelah prediktor lainnya diperhitungkan. Karena pengamatan bersifat survei, istilah pengaruh yang digunakan dalam judul dan hipotesis ditafsirkan secara statistik dan tidak otomatis menunjukkan sebab akibat.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan rancangan kuantitatif asosiatif pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan. Populasi berjumlah 500 pegawai dan sampel penelitian sebanyak 225 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert lima pilihan, ditunjang dokumentasi dan studi pustaka. Naskah konversi awal menyebut simple random sampling, tetapi rincian kerangka sampel dan pelaksanaan pengacakan tidak dijabarkan secara memadai dalam ringkasan sumber. Karena itu, teknik pemilihan responden perlu dikonfirmasi dengan catatan penelitian sebelum publikasi.

Variabel bebas terdiri atas fasilitas kerja (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Fasilitas kerja memuat aspek alat, perlengkapan dan fasilitas penunjang; kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap; dan kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, pengawasan serta hubungan kerja. Seluruh pengukuran merupakan penilaian responden melalui kuesioner, bukan pengukuran kinerja administratif independen. Analisis meliputi validitas, reliabilitas, uji normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi berganda, pengujian koefisien parsial, uji F dan R^2 menggunakan SPSS 25 (Ghozali, 2018).

Operasionalisasi fasilitas kerja didasarkan pada alat kerja, perlengkapan pendukung serta fasilitas sosial sebagaimana dijelaskan dalam kerangka teori skripsi. Operasionalisasi kompetensi berfokus pada pengetahuan, keahlian dan sikap. Adapun indikator kinerja mencakup mutu hasil, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kebutuhan pengawasan dan hubungan antarpegawai. Indikator yang berbeda tersebut disatukan menjadi skor konstruk untuk analisis. Pemakaian skor persepsi membantu mengukur pengalaman responden secara seragam, tetapi hasilnya dapat dipengaruhi kecenderungan menjawab secara positif.

Kuesioner dengan lima kategori respons memberi rentang dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pengujian kualitas data dilakukan sebelum regresi untuk mengetahui konsistensi internal dan ketepatan butir. Selanjutnya residual model diperiksa melalui normalitas dan pola heteroskedastisitas, serta hubungan antarprediktor dinilai melalui tolerance dan VIF. Koefisien regresi dipakai untuk menaksir perubahan bersyarat skor kinerja, uji t untuk menilai masing-masing koefisien, dan uji F untuk mengevaluasi keseluruhan model. Seluruh hasil angka pada artikel ini bersumber dari keluaran analisis pada skripsi, bukan perhitungan ulang atas data mentah

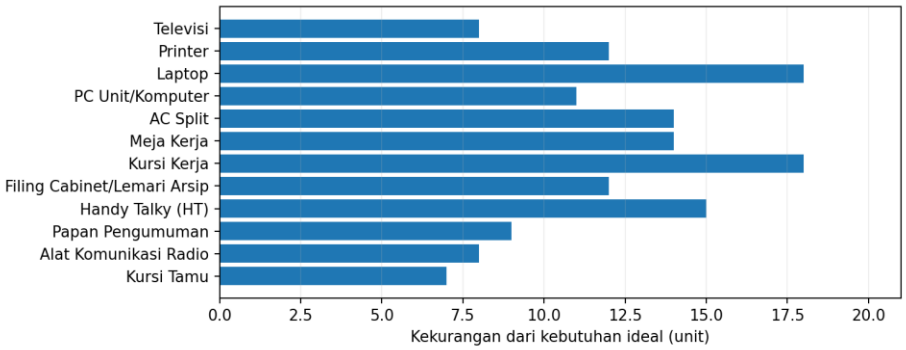
Hasil dan Pembahasan

Karakteristik 225 responden memperlihatkan komposisi jenis kelamin relatif berimbang, yaitu 112 laki-laki (49,78%) dan 113 perempuan (50,22%). Kelompok usia terbesar adalah 20–24 tahun (94 responden; 41,78%). Tingkat pendidikan terbanyak ialah S1 (106 responden; 47,11%), sedangkan masa kerja 1–3 tahun mencakup 80 responden (35,56%). Distribusi ini menjadi konteks interpretasi hasil, tetapi tidak digunakan sebagai variabel kontrol dalam model regresi yang dilaporkan.

Profil responden memperlihatkan bahwa hasil lebih banyak mewakili pengalaman pegawai pada kelompok usia dan masa kerja yang paling sering muncul dalam sampel. Namun tidak tersedia pengujian interaksi atau analisis subkelompok yang dapat memastikan apakah hubungan fasilitas dan kompetensi berbeda antarusia, tingkat pendidikan atau masa kerja. Karena itu karakteristik responden di sini hanya berfungsi menjelaskan komposisi sampel. Penelitian lanjutan dapat memeriksa perbedaan kelompok jika distribusi dan jumlah observasinya memadai.

Tabel 1. Ringkasan karakteristik responden (n = 225)

Karakteristik	Kategori terbesar	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	113	50,22%
Usia	20–24 tahun	94	41,78%
Pendidikan	S1	106	47,11%
Masa kerja	1–3 tahun	80	35,56%



Gambar 1. Kekurangan fasilitas kerja berdasarkan inventaris Dinas Perhubungan

Distribusi pada Gambar 1 memperlihatkan bahwa kekurangan terbesar terletak pada laptop dan kursi kerja. Namun, jumlah kekurangan unit tidak dengan sendirinya menunjukkan tingkat dampak pada kinerja. Evaluasi prioritas pengadaan perlu mempertimbangkan intensitas penggunaan, urgensi tugas, kualitas perangkat yang masih tersedia, dan unit operasional yang membutuhkan dukungan.

Dari sudut prioritas, perangkat dengan kekurangan unit terbesar dapat dijadikan titik awal verifikasi kebutuhan. Namun pemenuhan delapan unit perangkat yang kritis bagi layanan belum tentu setara manfaatnya dengan pemenuhan delapan unit sarana pendukung. Instansi perlu mengaitkan daftar kebutuhan dengan volume layanan dan fungsi kerja yang terganggu, kemudian menyusun urutan pengadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Penilaian rutin terhadap kondisi fasilitas yang sudah dimiliki juga penting agar pembelian baru tidak mengabaikan perbaikan dan pemanfaatan ulang perangkat yang layak.

Kualitas instrumen dilaporkan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Ketiga konstruk memiliki Cronbach's alpha di atas ambang 0,60 yang dipakai peneliti, yaitu 0,773 pada fasilitas kerja, 0,756 pada kompetensi dan 0,758 pada kinerja pegawai. Hasil ini mendukung konsistensi internal butir dalam masing-masing skala menurut kriteria yang digunakan pada skripsi.

Nilai reliabilitas yang ditampilkan menunjukkan bahwa jawaban antarbutir dalam masing-masing variabel cukup konsisten menurut ambang yang digunakan penelitian. Kendati demikian, konsistensi internal tidak membuktikan bahwa semua aspek konstruk telah tercakup secara menyeluruh. Interpretasi variabel tetap harus mengikuti definisi operasional dan butir angket yang digunakan. Peneliti selanjutnya dapat melengkapi evaluasi instrumen dengan pemeriksaan struktur dimensi agar representasi setiap konstruk dapat dinilai lebih rinci.

Tabel 2. Ringkasan uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach's alpha	Ambang	Kesimpulan
Fasilitas kerja (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,756	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,758	0,60	Reliabel

Uji Kolmogorov–Smirnov pada residual melaporkan statistik 0,047 dengan Asymp. Sig. 0,200, sehingga uji tersebut tidak memberikan bukti untuk menolak normalitas pada taraf 5%. Nilai tolerance pada masing-masing prediktor sebesar 0,255 dan variance inflation factor (VIF) 3,919. Nilai ini memenuhi ambang yang digunakan pada naskah asli, walaupun korelasi antarprediktor masih perlu diperhatikan ketika menafsirkan koefisien individual. Pemeriksaan scatterplot residual dalam skripsi tidak menunjukkan pola heteroskedastisitas yang jelas; kesimpulan ini bersifat penilaian visual.

Pada pengujian normalitas, signifikansi 0,200 menunjukkan tidak ada bukti statistik untuk menolak asumsi normalitas residual dengan kriteria uji yang dipakai. Hasil tersebut tidak berarti distribusi residual terbukti normal secara mutlak. Nilai VIF 3,919 menggambarkan adanya keterkaitan yang patut diperhatikan antara kedua prediktor, meski masih di bawah batas praktis 10 yang digunakan sumber. Kondisi ini relevan karena pengaruh parsial dihitung setelah kesamaan informasi antarprediktor disisihkan. Karena pemeriksaan heteroskedastisitas bersandar pada scatterplot, kesimpulannya juga perlu dibaca sebagai penilaian pola visual dan bukan pengujian formal tambahan.

Tabel 3. Hasil pemeriksaan asumsi model regresi

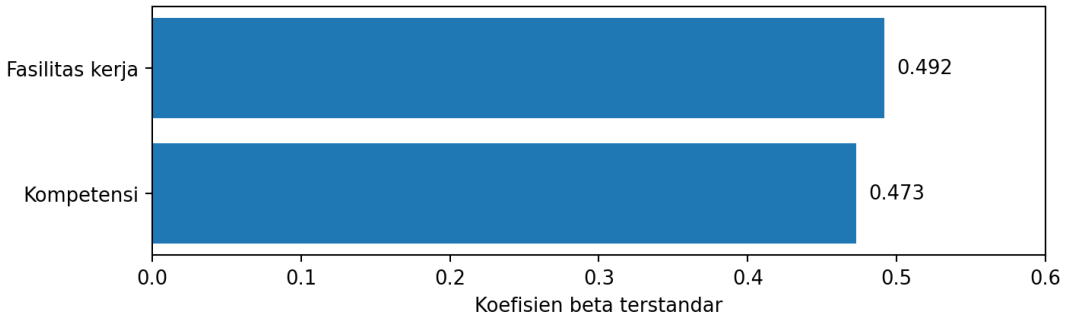
Pengujian	Indikator	Nilai	Interpretasi
Normalitas residual	KS; p	0,047; 0,200	Tidak menolak normalitas
Multikolinearitas	Tolerance X1; X2	0,255; 0,255	Di atas 0,10
Multikolinearitas	VIF X1; X2	3,919; 3,919	Di bawah 10
Heteroskedastisitas	Scatterplot residual	Tidak berpola jelas	Penilaian visual

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel output SPSS pada skripsi adalah Y = 3,149 + 0,476 X1 + 0,454 X2. Koefisien positif X1 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor fasilitas kerja berasosiasi dengan peningkatan rerata skor kinerja sebesar 0,476 satuan saat kompetensi dipertahankan konstan. Demikian pula, peningkatan satu satuan kompetensi berasosiasi dengan peningkatan skor kinerja sebesar 0,454 satuan ketika fasilitas kerja tetap. Interpretasi ini berlaku pada skala ukur dan model yang dipakai.

Besaran intersep 3,149 merupakan perkiraan skor kinerja saat dua skor prediktor bernilai nol menurut persamaan. Karena skala kuesioner menggunakan rentang satu sampai lima, keadaan kedua konstruk bernilai nol berada di luar rentang jawaban yang diamati. Intersep tersebut dibutuhkan untuk pembentukan garis regresi, tetapi tidak relevan sebagai gambaran keadaan kerja aktual. Fokus interpretasi substantif terletak pada arah koefisien, ketepatan estimasi, serta kesesuaian model dengan rancangan survei.

Tabel 4. Koefisien regresi

Prediktor	B	SE	Beta	t	P
Konstanta	3,149	1,007	—	3,127	0,002
Fasilitas kerja	0,476	0,047	0,492	10,192	<0,001
Kompetensi	0,454	0,046	0,473	9,799	<0,001



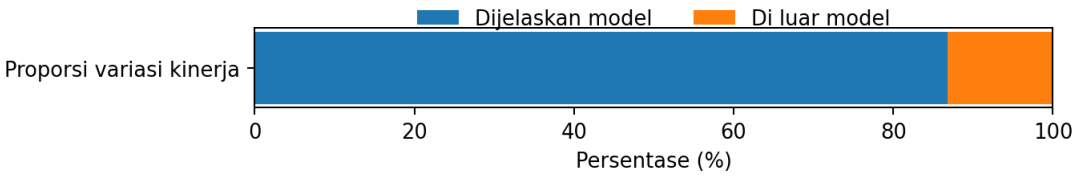
Gambar 2. Perbandingan koefisien beta terstandar

Fasilitas kerja memberikan beta terstandar 0,492 dan kompetensi 0,473. Selisih kedua beta relatif kecil. Oleh sebab itu, temuan lebih tepat dipahami sebagai indikasi bahwa dua prediktor memiliki asosiasi parsial positif yang kuat dalam model, bukan bukti bahwa peningkatan fasilitas pasti lebih efektif dibandingkan pelatihan. Pengujian t menghasilkan 10,192 untuk fasilitas kerja dan 9,799 untuk kompetensi, masing-masing dengan $p < 0,001$; kedua hipotesis parsial didukung.

Perbandingan beta terstandar pada Gambar 2 menyajikan kontribusi asosiasi bersyarat dalam satuan yang setara. Nilai beta fasilitas sebesar 0,492 sedikit melampaui kompetensi sebesar 0,473. Kedekatan kedua angka memperlihatkan bahwa tidak ada alasan kuat untuk mengesampingkan salah satu variabel. Koefisien juga bukan rasio manfaat terhadap biaya. Keputusan investasi fasilitas atau program pelatihan tetap memerlukan evaluasi tersendiri atas kebutuhan, biaya, capaian layanan dan kemungkinan perubahan kinerja setelah program dijalankan.

Tabel 5. Uji kelayakan model secara simultan (ANOVA)

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	Kuadrat tengah	F	p
Regresi	5.096,651	2	2.548,325	729,434	<0,001
Residual	775,572	222	3,494	—	—
Total	5.872,222	224	—	—	—



Gambar 3. Dekomposisi variasi kinerja berdasarkan R^2 sebesar 0,868

Uji F memperoleh 729,434 dengan $p < 0,001$, yang menunjukkan model dengan dua prediktor memberikan kecocokan lebih baik daripada model tanpa prediktor pada sampel ini. $R^2 = 0,868$ berarti 86,8% variasi skor kinerja responden dijelaskan secara statistik oleh fasilitas kerja dan kompetensi bersama-sama; 13,2% variasi lainnya tidak dijelaskan model. Besarnya R^2 bukan persentase perubahan kinerja yang secara kausal dihasilkan intervensi. Desain potong lintang, pengukuran seluruh konstruk menggunakan kuesioner yang sama, serta tidak adanya kontrol untuk karakteristik pegawai membatasi kesimpulan sebab-akibat dan generalisasi.

Koefisien determinasi yang tinggi memperlihatkan kecocokan skor survei terhadap model pada sampel penelitian. Angka 86,8% tidak dapat diartikan bahwa kedua variabel telah menyebabkan 86,8% kinerja organisasi atau bahwa sisanya pasti berasal dari satu kelompok faktor tertentu. Kinerja yang dilaporkan merupakan penilaian melalui instrumen, sementara kualitas pelayanan publik dalam praktik juga mencakup hasil layanan yang diamati secara langsung. Penggunaan sumber jawaban yang sama bagi seluruh variabel dapat memperbesar hubungan yang terukur. Karena itu hasil statistik perlu dilengkapi dengan data operasional sebelum dijadikan dasar klaim efektivitas kebijakan.

Temuan positif fasilitas kerja sejalan dengan argumen bahwa ketersediaan sarana yang memadai membantu kelancaran proses kerja (Munawirsyah, 2017; Amalia & Putubasai, 2018) serta konsisten dengan penelitian sektor pelayanan dan kantor pemerintahan (Firman et al., 2023; Novitasari & Sudarso, 2024). Secara operasional, pemenuhan laptop, tempat duduk, perangkat komunikasi dan dukungan perawatan dapat diprioritaskan dengan audit kebutuhan berbasis fungsi. Meski demikian, model penelitian tidak menguji secara langsung manfaat tiap jenis fasilitas atau efisiensi biaya pengadaannya.

Secara praktis, keterbatasan peralatan kerja berpotensi menambah waktu tunggu dan memperlambat penyelesaian administrasi, terutama ketika satu perangkat dipakai bergantian. Akan tetapi penelitian ini tidak mencatat waktu tunggu ataupun jumlah layanan yang terhambat per perangkat. Rekomendasi yang paling sejalan dengan bukti adalah membuat pemetaan penggunaan fasilitas tiap unit kerja, mengidentifikasi kondisi barang, kemudian memantau indikator keluaran kerja setelah perbaikan. Cara tersebut akan membantu instansi menentukan apakah penyediaan fasilitas benar-benar diikuti perubahan hasil kerja.

Hasil pada kompetensi mendukung pemahaman bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja berhubungan dengan pencapaian tugas (Edison et al., 2020; Hidayat & Taufik, 2022; Rahayu, 2023). Keselarasan arah hubungan dengan temuan Thamrin dan Nulyanti (2023), Afifah dan Asmalah (2025), serta Sadewa et al. (2025) menunjukkan konsistensi dalam beberapa konteks organisasi, tetapi besar koefisien tidak dapat dibandingkan langsung tanpa mempertimbangkan perbedaan instrumen dan sampel. Pelatihan penggunaan teknologi, SOP dan komunikasi layanan dapat dikembangkan bersamaan dengan pemeliharaan fasilitas agar keterampilan baru dapat digunakan dalam pekerjaan.

Kompetensi juga memiliki dimensi yang dapat ditingkatkan melalui mekanisme berbeda. Aspek pengetahuan dapat diperkuat melalui pembaruan informasi prosedur, keterampilan teknis melalui pendampingan dan simulasi tugas, sedangkan sikap kerja melalui umpan balik kinerja yang jelas. Penguatan kompetensi sebaiknya berangkat dari kesenjangan yang terukur, bukan hanya jumlah pelatihan yang telah diselenggarakan. Pelaksanaan pelatihan kemudian dapat dievaluasi melalui penerapan kemampuan dalam pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas dan konsistensi kepatuhan terhadap SOP.

Hasil penelitian tidak memisahkan besarnya peran masing-masing dimensi kompetensi tersebut. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknologi merupakan faktor tunggal yang paling penting atau bahwa peningkatan sikap selalu lebih efektif daripada pengetahuan. Pemetaan kompetensi per jabatan diperlukan untuk menghasilkan rekomendasi yang lebih tepat. Pengujian berikutnya dapat melibatkan penilaian atasan atau asesmen praktik agar kemampuan pegawai tidak hanya diukur melalui persepsi dirinya sendiri.

Secara simultan, keterkaitan dua variabel tersebut sejalan dengan perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan faktor individu dan dukungan organisasi sebagai bagian dari pengelolaan kinerja (Afandi, 2018; Robbins & Judge, 2017; Wibowo, 2016). Temuan ini mengarahkan pengelolaan instansi agar tidak memisahkan pembenahan sarana dari peningkatan kemampuan pemakainya. Untuk penelitian lanjutan, data administratif seperti ketepatan waktu layanan, capaian pekerjaan dan indikator keselamatan operasional dapat dipadukan dengan survei; analisis longitudinal dan kontrol tambahan dapat menguatkan penafsiran hasil.

Implikasi pengelolaan yang dapat ditarik ialah perlunya keterpaduan rencana pengadaan, pengembangan SDM dan pemantauan hasil. Penambahan alat tanpa memastikan pegawai menguasai cara penggunaannya berisiko menghasilkan pemanfaatan yang tidak optimal.

Sebaliknya, pelatihan perangkat lunak atau prosedur baru dapat kehilangan manfaat ketika perangkat penunjangnya tidak tersedia. Instansi dapat membangun indikator pemantauan yang mencatat ketersediaan alat, frekuensi kerusakan, penyelesaian pelatihan dan hasil kerja berdasarkan satuan layanan.

Keterbatasan penting berasal dari satu lokasi penelitian, desain survei pada satu periode, serta penggunaan indikator kinerja yang dilaporkan responden. Model tidak memasukkan faktor lain, misalnya kepemimpinan, beban kerja maupun karakteristik pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat menguji faktor tambahan tanpa menganggap bahwa 13,2% variasi yang belum dijelaskan otomatis sama dengan satu variabel tertentu. Pengumpulan data beberapa periode dan penggunaan ukuran keluaran layanan secara independen akan memberi dasar lebih kuat untuk melihat apakah pembenahan fasilitas dan kompetensi diikuti peningkatan kinerja.

Penetapan prioritas tindak lanjut dapat memakai hasil inventaris sebagai tahap awal. Pada kelompok perangkat kerja, instansi dapat memeriksa jumlah unit yang siap dipakai, tingkat pemakaian aktual, dan kecukupan alat untuk setiap layanan. Pada kelompok kompetensi, instansi dapat memetakan tugas yang mensyaratkan penguasaan aplikasi, komunikasi lapangan, serta pengambilan keputusan berdasarkan SOP. Kedua pemeriksaan tersebut dapat disatukan dalam rencana perbaikan yang memuat kebutuhan, penanggung jawab, indikator capaian dan waktu peninjauan. Langkah tersebut bersifat rekomendasi manajerial dari temuan, bukan program yang telah diuji efektivitasnya oleh penelitian ini.

Indikator evaluasi dapat dibedakan menjadi ukuran proses dan hasil. Ukuran proses mencakup tersedianya perangkat saat diperlukan, kondisi fungsi peralatan, serta keterlaksanaan pelatihan yang sesuai kebutuhan jabatan. Ukuran hasil dapat berupa ketepatan waktu penyelesaian layanan, frekuensi pekerjaan yang harus diperbaiki, dan pemenuhan target pekerjaan. Untuk menghubungkan program dengan perubahan kinerja, pengukuran sebaiknya dilakukan sebelum dan sesudah pelaksanaan dengan definisi indikator yang tetap. Perbedaan hasil antarperiode masih perlu diperiksa terhadap perubahan beban kerja, jumlah petugas dan karakteristik layanan.

Temuan penelitian memberi alasan bagi pengembangan pengawasan berbasis bukti, tetapi belum dapat menentukan besaran anggaran yang optimal. Skor fasilitas berasal dari persepsi pegawai, sedangkan tabel inventaris mencatat kekurangan kuantitas sejumlah jenis aset. Kedua sumber data tersebut saling melengkapi tetapi memiliki satuan dan tujuan berbeda. Karena itu, hasil regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi berapa poin kinerja akan meningkat akibat

pembelian satu laptop atau satu handy talky. Analisis manfaat biaya dan pengukuran keluaran kerja diperlukan untuk menjawab pertanyaan tersebut.

Dalam membandingkan penelitian terdahulu, konsistensi arah hubungan dengan studi lain mendukung relevansi topik fasilitas dan kompetensi. Meski demikian, besar koefisien antarpenelitian tidak dapat dibandingkan secara langsung jika karakteristik pegawai, susunan instrumen atau rentang skornya tidak setara. Penafsiran yang tepat menempatkan hasil studi Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan sebagai bukti kontekstual mengenai hubungan antarvariabel pada sampel yang diamati. Pengujian ulang di instansi transportasi daerah lain dapat menunjukkan sejauh mana pola yang sama bertahan pada kondisi pelayanan, sumber daya dan organisasi yang berbeda.

SIMPULAN

Fasilitas kerja dan kompetensi masing-masing menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan. Keduanya juga berkaitan secara simultan dengan variasi skor kinerja dalam model yang diuji. Hasil ini mendukung penyusunan program peningkatan layanan yang memadukan pemenuhan fasilitas prioritas, perawatan perangkat, pelatihan teknis dan penguatan penerapan SOP. Evaluasi berikutnya perlu memakai ukuran kinerja objektif dan rancangan penelitian yang mampu menguji perubahan dari waktu ke waktu. Temuan penelitian berlaku pada konteks serta responden yang diteliti dan tidak dapat digunakan sendirian untuk menyimpulkan hubungan kausal.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Afifah, S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur. Jurnal Menara, 2(1), 163–176.

Amalia, R., & Putubasai, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 63–71.

Apriyadi. 2017. Manajemen Fasilitas Kerja. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, S. 2022. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Darmiah Fatmasari, & Azhari. 2023. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(2), 69–83.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fatmasari, D., & Azhari, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe.

Fauzi, A., & Suryani, N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

Firman, Wulandari, & Jaenab. 2023. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. Journal MISSY (Management and Business Strategy), 4(1).

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, R., & Taufik, M. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Ilmiah Administrasi Negara.

Irawan, A., & Suryani. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis.

Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, D. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Manajemen Indonesia.

Munawirsyah. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1), 45–54.

Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Parung Panjang. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(4), 1126–1133.

Purwanto, D. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunkasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, VII (3), 429-466

Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN. Jurnal Manajemen dan Organisasi.

Rivai, V.Z.S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi, Edisi 17, Jakarta: Salemba Empat.

Sadewa, P., Damayanti, R., & Sopiyana, M. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Pamulang. Scientific Journal of Reflection, 8(3).

Sari, N., & Putra, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik.

Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(1).

Sunyoto, D. (2018). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. CAPS.

Thamrin, T., & Nulyanti, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(1).

Wahyudi. 2026. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Dosen serta Implikasinya terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral (S3): Studi pada Dosen Universitas Pamulang. Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri, 5(1).

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yerismal, & Indra Syafrin. 2025. Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Maek. Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB), 4(2), 391–401.