

PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARITO UTARA

Irpan¹, Reno Affrian², Akhmad Berkatillah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : irpan@gmail.com, renoaffrian@yahoo.com, akhmadberkatillah21@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan sarana prasarana dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara adalah kurang memadainya sarana prasarana penunjang kerja seperti ruangan kerja pegawai yang tergolong sempit dan kurang teratur, belum adanya pembaharuan sarana prasarana kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas yang kurang tercapai. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 56 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolah data statistik yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai P Values yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai t sebesar 6,156. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.00488). Hasil ini berarti bahwa Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis (H_a) diterima. Besar pengaruh diketahui dari struktur model penelitian ini dapat diterima berdasarkan nilai R-Square diketahui Sarana Prasarana mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.471 atau 47.1% sisanya 52,9% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The problems that occur in relation to the influence of infrastructure on the performance of North Barito Regency Regional Secretariat employees are the lack of adequate work support infrastructure such as employee work spaces which are relatively narrow and unorganized, there has been no renewal of work infrastructure and the lack of timely completion of tasks. The aim of the research is to analyze the influence of infrastructure on the performance of North Barito Regency Regional Secretariat employees and find out how much influence infrastructure facilities have on the performance of North Barito Regency Regional Secretariat employees. The type of research used is a quantitative research method with questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using total sampling techniques to determine a sample of 56 respondents, data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which is then assisted with a statistical data processing application, namely IBM SPSS 26.0 Statistics For Windows. The results of the research show that there is an influence of Infrastructure Facilities on employee performance at the North Barito Regency Regional Secretariat. It is known based on the results of hypothesis testing showing that the direct influence of the Infrastructure Infrastructure variable (X) on Employee Performance (Y) shows a P Value of $0.000 < 0.05$ and with a t value of 6.156. This value is greater than the t table (2.00488). These results mean that Infrastructure has a positive and significant effect on Employee Performance. This means that the Hypothesis (H_a) is accepted. The amount of influence known from the structure of this research model can be accepted based on the R-Square value. It is known that Infrastructure Facilities influence Employee Performance by 0.471 or 47.1%, the remaining 52.9% is influenced and explained by other variables not studied.

Keywords: Infrastructure, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sarana pencapaian tujuan, yaitu wadah kegiatan orang-orang yang bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan (Wibowo, 2012: 9). Eksistensi suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain kesatuan visi dan misi serta kesamaan tujuan serta terwujudnya keberadaan sekelompok orang tersebut dalam masyarakat. Menghadapi berbagai persaingan dalam mencapai kemajuan, tentunya tugas dan kemampuan dalam asosiasi semakin rumit, yang pada akhirnya memerlukan beberapa faktor yang membantu terlaksananya usaha asosiasi atau keseluruhannya, bagaimana upaya asosiasi dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam jangka waktu yang telah ditentukan. waktu meskipun demikian. peningkatan volume pekerjaan. (yjuwitaristanty, 2015)

Kinerja merupakan proporsi kemajuan yang representatif dalam menyelesaikan kewajibannya. Kinerja yang representatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi tanggung jawab yang tinggi, keterampilan yang tidak memadai, dan tempat kerja yang canggung. Peningkatan kinerja eksekutif ini juga menambah asosiasi. Setiap organisasi administrasi berupaya untuk menggarap pameran perwakilannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemajuan dalam mencapai tujuan hierarki sangat dipengaruhi oleh pekerjaan dan pelaksanaan para wakilnya. Memperluas pelaksanaan pekerja merupakan hal yang penting mengingat adanya pergeseran arah strategi pemerintah sebagaimana yang diinginkan dengan jiwa perubahan untuk memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah dalam pemerintahan dan pelaksanaan perbaikan dimana otoritas publik dan perangkatnya lebih berperan. pekerjaan fasilitator. Pergeseran arah kursus ini memberikan suguhan keterampilan yang luar biasa dalam menjawab kesulitan zaman globalisasi dalam menghadapi persaingan. Jadi mengerjakan presentasi alat tersebut adalah sesuatu yang penting untuk difokuskan (Wahyuningrum, 2008). Dalam sebuah asosiasi terdapat hubungan antara eksekusi individu dan eksekusi hierarkis.

Dalam perkumpulan pemerintah dan rahasia, pencapaian tujuan yang ditentukan harus melalui aktivitas yang didorong oleh individu atau kelompok, yang berperan menjadi pelaksana tugas, sehingga pencapaian tujuan otoritatif adalah karena upaya yang dilakukan oleh individu dalam perkumpulan. . Kinerja resmi tidak sepenuhnya ditentukan oleh komponen-komponen wakilnya, oleh karena itu dalam menilai kinerja suatu perkumpulan hendaknya dinilai berdasarkan kinerja pekerjanya. Eksekusi yang representatif adalah sesuatu yang dilakukan oleh pekerja, pelaksanaan pekerjaan yang menjadi fokus pekerja, kapasitas kerja yang berhubungan dengan pemanfaatan perlengkapan kantor.

Pemerintah daerah berperan penting dalam melaksanakan tugas pokok serta fungsinya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai melalui sumber daya yang tersedia meliputi SDM, finansial ataupun sarana prasarana penunjang. Pemenuhan kewajiban tersebut akan tergambarkan pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Perwakilan yang memiliki kemampuan kerja yang optimal tentu akan mudah dalam melakukan segala pekerjaan, mampu memahami keadaan dan masalah yang terjadi dalam pekerjaan serta mampu menunjukkan reaksi yang sesuai, serta mampu menyesuaikan diri dengan keadaannya saat ini. Perwakilan di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Rezim Barito Utara mengemban tugas dan pekerjaan yang sangat luas serta memikul kewajiban yang berat. Melaksanakan kewajiban dan kemampuan tersebut merupakan ujian yang patut diwaspadai dalam menciptakan teknik kerja yang tentunya menuntut kemajuan dan persaingan.

Permasalahan yang ditemukan penulis diantaranya sebagai berikut:

1. Kurang memadainya sarana prasarana penunjang kerja seperti ruangan kerja pegawai yang tergolong sempit dan kurang teratur serta peralatan penunjang seperti jaringan internet dan server yang sering gangguan sehingga menghambat kinerja pegawai.
2. Belum adanya pembaharuan sarana prasarana kerja dikarenakan keterbatasan anggaran dana dan belum adanya perencanaan untuk penganggaran tersebut.
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas yang kurang tercapai dilihat dari adanya Sebagian pekerjaan yang melebihi target waktu yang ditentukan pimpinan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No. 67, Muara Taweh, Barito Utara, Kalimantan Tengah.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini adalah 53 responden yang terdiri dari seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara dengan pengujian absolut. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni SmartPLS Versi 4.

PEMBAHASAN

1. Analisis Data

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. Outer Loading

Item	Sarana Prasarana (X)	Kinerja Pegawai (Y)
X.1,1	0.795	
X.1,2	0.849	
X.2,1	0.839	
X.2,2	0.718	
X.3,1	0.829	
X.3,2	0.805	
X.4,1	0.842	
X.4,2	0.846	
X.5,1	0.897	
X.5,2	0.837	
X.6,1	0.716	
X.6,2	0.719	
X.7,1	0.727	
X.7,2	0.726	
Y.1,1		0.863
Y.1,2		0.787
Y.1,3		0.832
Y.2,1		0.862
Y.2,2		0.925
Y.3,1		0.869
Y.3,2		0.912

Diketahui bahwa setiap indikator variabel penelitian ini mempunyai nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7, maka dapat dikatakan seluruh indikator dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

b. *Validitas Diskriminan*

Tabel 2. Cross Loading

Item	Sarana Prasarana (X)	Kinerja Pegawai (Y)
X.1,1	0.826931699	0.711548252
X.1,2	0.892947959	0.876924646
X.2,1	0.955760659	0.892749146
X.2,2	0.939979264	0.734451045
X.3,1	0.938162549	0.778897423
X.3,2	0.913117374	0.782165945
X.4,1	0.762705801	0.560063425
X.4,2	0.955760659	0.892749146
X.5,1	0.949071202	0.870638641
X.5,2	0.946974125	0.765192779
X.6,1	0.826931699	0.711548252
X.6,2	0.962947959	0.876924646
X.7,1	0.955760659	0.892749146
X.7,2	0.939979264	0.734451045
Y.1,1	0.826931699	0.711548252
Y.1,2	0.882947959	0.876924646
Y.1,3	0.826931699	0.711548252
Y.2,1	0.872947959	0.866924646
Y.2,2	0.955760659	0.892749146
Y.3,1	0.939979264	0.734451045
Y.3,2	0.826931699	0.711548252

Dari nilai *cross loading* tersebut maka dapat dikatakan valid dilihat dari persandingan antar variabel terikat dengan variabel bebas.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	AVE
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.749
SARANA PRASARANA (X)	0.637

Diketahui bahwa nilai *AVE* pada variabel Sarana Prasarana (X) dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,5. Disimpulkan bahwa variabel telah memiliki *Validitas Diskriminan* yang memenuhi/baik.

d. *Reabilitas Komposit*

Tabel 4. Reabilitas Komposit

Variabel	Reliabilitas Komposit
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.952
SARANA PRASARANA (X)	0.958

Diketahui bahwa nilai *Reabilitas Komposit* variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Atau dapat dikatakan variabel memenuhi *Reabilitas Komposit*.

e. *Cronbach Alpha*

Tabel 5. *Cronbach Alpha*

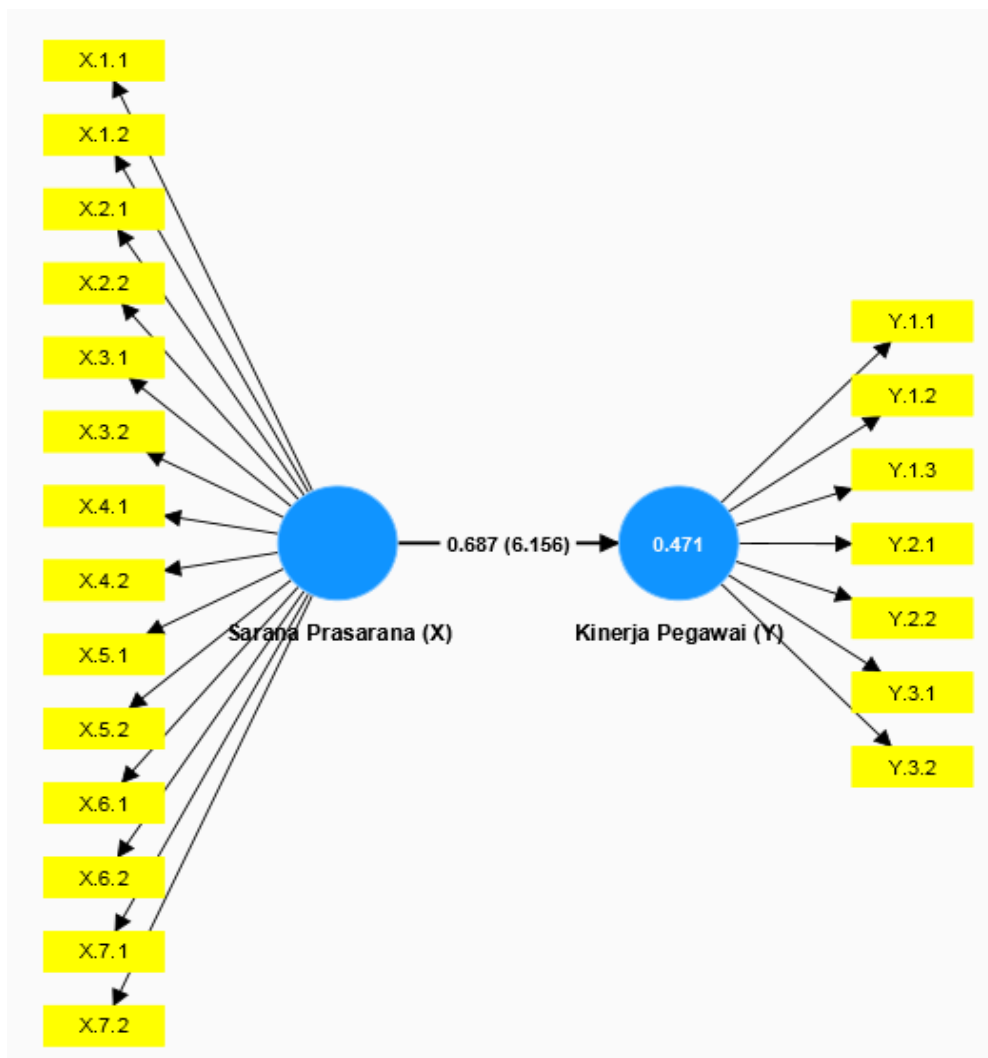
	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0.944
Sarana Prasarana (X)	0.956

Pada tabel *Cronbach Alpha* diketahui variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 atau seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Evaluasi *Inner Model* (Uji Hipotesis)

a. *Uji Path Coefficient*

Berikut adalah hasil t-statistics pada software smartpls 4.



b. *Uji Goodness Of Fit*

Tabel 6. R Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.471

Nilai R-Square variabel Kinerja Pegawai adalah 0,471 atau persentase besarnya kinerja dapat digambarkan oleh Sarana Prasarana sebesar 47,1%.

c. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diketahui:

- a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
- b) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai P Values yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai t sebesar 6,156. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.00488). Hasil ini berarti bahwa Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pembahasan

Dari hasil uji bootstrapping Smartpls 4 disadari terdapat dampak Framework Office pada Eksekusi Perwakilan Sekretariat Daerah Rezim Barito Utara, kemudian dari akibat uji spekulasi utama terlihat adanya dampak langsung dari Variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan P Worth sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dengan t bernilai 6,156. Nilai ini lebih menonjol dibandingkan dengan t tabel (2,00488). Hasil-hasil ini menyiratkan bahwa kerangka kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Ini berarti spekulasi tersebut diakui.

Diketahui R-Square insentif variabel Eksekusi Pekerja sebesar 0,471. Perolehan nilai tersebut berarti tingkat kinerja yang mampu digambarkan oleh Sarana Prasarana adalah sebesar 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dari perhitungan faktual, modelnya bagus, karena variasi faktor yang terlibat dengan model mampu memahami faktor Kantor dan Kerangka yang mempengaruhi pelaksanaan representatif sebesar 47,1%, kelebihanannya 52,9% merupakan elemen berbeda yang juga berdampak pada eksekusi pekerja, termasuk *error*.

Diketahui pula bahwa dari 7 indikator sarana prasarana terdapat 2 indikator yang mempunyai nilai terendah yakni mengenai pernyataan tentang Tersedianya Ruang Kerja Per Bidang dengan nilai Skor sebesar 136 atau pada rentang skala 101,8 – 146,6 dalam kategori Kurang Baik, kemudian pada pernyataan mengenai Kondisi Ruang Kerja yang memadai dengan nilai Skor sebesar 130 atau pada rentang skala 101,8 – 146,6 dalam kategori Kurang Baik. Sehingga dapat dikatakan pada indikator Bangunan diketahui nilai skor rata-ratanya adalah sebesar 133 atau pada rentang skala 101,8 – 146,6 dalam kategori Kurang Baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui pula bahwa mengenai kurang memadainya sarana prasarana penunjang kerja seperti ruangan kerja pegawai yang tergolong sempit dan kurang teratur serta peralatan penunjang seperti jaringan internet dan server yang sering gangguan sehingga menghambat kinerja pegawai, selain itu belum adanya pembaharuan sarana prasarana kerja dikarenakan keterbatasan anggaran dana dan belum adanya perencanaan untuk penganggaran tersebut.

Selanjutnya berdasarkan data yang disajikan dalam pembahasan sebelumnya dapat diketahui bahwa dari 7 indikator kinerja pegawai terdapat 2 indikator yang mempunyai nilai terendah yakni mengenai pernyataan tentang Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dengan nilai Skor sebesar 131 atau pada rentang skala 101,8 – 146,6 dalam kategori Kurang Baik, kemudian pada pernyataan mengenai Memanfaatkan waktu dengan nilai Skor sebesar 133 atau pada rentang skala 101,8 – 146,6 dalam kategori Kurang Baik. Sehingga dapat dikatakan pada indikator Waktu Penyelesaian diketahui

nilai skor rata-ratanya adalah sebesar 132 atau pada rentang skala 101,8 – 146,6 dalam kategori Kurang Baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis diketahui bahwa ketepatan waktu penyelesaian tugas yang kurang tercapai dilihat dari adanya Sebagian pekerjaan yang melebihi target waktu yang ditentukan pimpinan.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai P Values yakni 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai t sebesar 6,156. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.00488). Hasil ini berarti bahwa Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti **Hipotesis (Ha) diterima**.
2. Besar pengaruh diketahui dari struktur model penelitian in dapat diterima berdasarkan nilai R-Square diketahui Sarana Prasarana mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.471 (47.1%) sedangkan 52,9% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Kinerja Pegawai, termasuk didalamnya adalah *error*. (Baihaqi, 2022; Raudah, Amalia and Nida, 2022; Trio *et al.*, 2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Sofyan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta.
- Tim Penulis. 2023. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai.
- Yeti Yani. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barito Timur*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia. Banjarmasin.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.