

PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Pahriati¹, Jumaidi², Yusran Fahmi³
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: pahriati28@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan terkait sarana dan prasarana di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara masih terindikasi, antara lain keterbatasan fasilitas penyimpanan arsip, kendala pada sistem absensi berbasis online, serta belum tersedianya area khusus bagi pegawai yang merokok. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan berdampak pada tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai serta mengetahui besarnya kontribusi pengaruh tersebut. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan melibatkan responden 66 pegawai yang ditetapkan melalui teknik *simple random sampling* berdasarkan rumus Slovin. Pengumpulan data dengan observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, serta pengujian hipotesis dengan aplikasi IBM SPSS versi 25. Temuan analisis memperlihatkan sarana prasarana memengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan, terlihat pada nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) serta nilai t hitung 6,844 $>$ 1,998 (t tabel) pada taraf signifikansi 5%. Besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai terlihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2) 0,423 atau 42,3%. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa ketersediaan serta kondisi sarana prasarana yang memadai berperan tinggi dalam menunjang kenaikan kualitas kinerja pegawai.

Kata Kunci: Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Inadequate facilities and infrastructure remain an issue at the Office of the Ministry of religious Affairs of Hulu Sungai Utara Regency. Several problems have been identified, including insufficient archive storage facilities, technical disruptions in the online attendance system, and the lack of designated smoking area. Such conditions may hinder work effectiveness and negatively influence employee performance. This research endeavor seeks to examine the impact of facilities and infrastructure on employee performance and to ascertain the extent of this influence. Employing a quantitative methodology, a sample of 66 employees was chosen as respondents through simple random sampling in accordance with Slovin's formula. Data were gathered through a combination of observation, questionnaires, and documentation, and subsequently analyzed utilizing validity and reliability assessments, classical assumption evaluations, simple linear regression, and hypothesis testing employing IBM SPSS version 25. The findings indicate that facilities and infrastructure exert a significant effect on employee performance, evidenced by a significance value of 0.000 (<0.05), a t -value of 6.844 exceeding the t -table value of 1.998, and a coefficient of determination (R^2) of 0.423, representing 42.3%. These results substantiate the assertion that sufficient and well-maintained facilities and infrastructure are crucial in augmenting employee performance.

Keywords: Facilities and Infrastructure, Employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi karena kualitas pegawai sangat menentukan keberhasilan capaian tujuan organisasi. Dalam instansi pemerintah, MSDM berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan dukungan banyak faktor, salah satu yang menjadi pendukung yaitu ketersediaan sarana prasarana yang memadai.

Sarana prasarana berfungsi sebagai penunjang utama aktivitas kerja pegawai yang mampu melancarkan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab dari pegawai. Sarana dipahami sebagai alat atau fasilitas yang digunakan secara langsung oleh pegawai dalam proses melaksanakan pekerjaan, sedangkan prasarana lebih bersifat mendasar dan berfungsi sebagai penunjang utama yang memungkinkan kegiatan berjalan lancar, sesuai dengan ketentuan kerja, dan tepat waktu. Dengan demikian, keberadaan sarana prasarana yang memadai menjadi prasyarat bagi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya dukungan fasilitas kerja tercermin dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama, yang menegaskan peningkatan kinerja aparatur tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi, tetapi juga ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung proses kerja pegawai secara efektif dan efisien.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai instansi vertikal di daerah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan urusan keagamaan dan pelayanan publik. Namun berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kendala terkait sarana prasarana yang berpotensi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan pertama, keterbatasan ruang penyimpanan arsip yang dapat menyebabkan proses pengelolaan dan pencarian dokumen menjadi kurang efisien. Permasalahan kedua, sistem absensi berbasis online yang dikelola oleh pusat belum sepenuhnya berjalan optimal karena adanya gangguan atau kendala teknis saat banyak pegawai absen secara bersamaan, sehingga berdampak pada pencatatan kehadiran pegawai. Permasalahan ketiga, tidak tersedianya area khusus bagi pegawai yang merokok yang dapat memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja, juga berpotensi memengaruhi konsentrasi dan produktivitas karyawan. Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kondisi sarana prasarana dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memastikan dampak sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dan untuk mengevaluasi besar efeknya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sarana prasarana berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Irpan, Reno Affrian, dan Akhmad Berkatillah (2024) Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara”. Penelitian tersebut menemukan bahwa keterbatasan fasilitas kerja seperti ruang kerja yang sempit, penataan yang kurang optimal, serta gangguan pada jaringan internet dan server, berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi terlihat sarana prasarana memiliki pengaruh positif serta signifikan dan kontribusinya sebesar 47,1%.

Penelitian lain dilakukan juga oleh Frenzi Satria Putra (2023) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dalam penelitian berjudul “Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat”. Kajian tersebut menemukan bahwa ketidaklengkapan fasilitas kerja dan belum adanya standar operasional penggunaan peralatan kantor menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain dari yang diteliti tersebut. Hasil ini mengindikasikan ketersediaan dan pengelolaan fasilitas kerja yang memadai dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Menurut pendapat Sofian dalam Muhammad Nasir Ruki (2024:54) mengindikasikan indikator sarana prasarana, yaitu:

1. Mesin dan Peralatan Kantor, ini meliputi berbagai kerangka kerja yang digunakan untuk menunjang kelancaran aktivitas operasional di lingkungan perkantoran, sehingga proses kerja pegawai dapat berlangsung secara efektif.
2. Peralatan Inventaris, ini meliputi seluruh barang yang tercatat sebagai aset resmi milik kantor dan digunakan secara berkelanjutan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kerja.
3. Perlengkapan Kantor, ini meliputi berbagai fasilitas penunjang yang membantu pelaksanaan kegiatan kerja, baik berupa perangkat elektronik seperti komputer, printer, mesin fitokopi, maupun perabot kantor seperti meja, kursi, dan lemari.
4. Bangunan Kantor, ini meliputi sarana fisik berupa gedung atau ruang yang digunakan sebagai tempat berlangsungnya seluruh aktivitas organisasi dalam menjalankan tugas dan pelayanan.
5. Alat Transportasi, ini meliputi sarana pendukung mobilitas kerja yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan operasional kantor, seperti kendaraan dinas roda dua maupun roda empat.

Menurut Mangkunegara dalam Betti Nuraini (2023:22-24), kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui sejumlah indikator yang memperlihatkan ukuran keberhasilan pekerja saat mengerjakan tugas yang dibebankan di lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut merefleksikan sejauh mana kontribusi yang diberikan karyawan dalam mendukung realisasi tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan ukuran berhasil atau tidaknya pekerjaan dilihat dari kriteria hasil kerja organisasi. Aspek ini mencakup ketelitian, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan. Tingkat kualitas kerja yang tinggi berkontribusi terhadap kepuasan pimpinan dan mendukung terbentuknya citra positif organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Berupa banyaknya kerjaan dituntaskan karyawan kurun waktu yang ada. Indikator yang mencerminkan tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, pencapaian kuantitas kerja yang tinggi tetap harus diimbangi dengan kualitas hasil pekerjaan agar kinerja tetap optimal.

3. Tanggung Jawab

Menggambarkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam mengelola prioritas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menghadapi kendala yang muncul selama proses kerja. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi umumnya dapat diandalkan dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

4. Disiplin Kerja

Menggambarkan perilaku karyawan dalam menaati aturan kerja dan ketentuan institusional yang berlaku di lingkungan kerja. Indikator ini meliputi ketepatan hadir, ketaatan terhadap jam kerja, pemanfaatan fasilitas kantor secara tepat, serta penerapan etika kerja yang baik. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan mendukung peningkatan produktivitas.

5. Prestasi Kerja

Merupakan wujud konkret pekerja merealisasikan organisasi. Indikator ini tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, tercapainya target kerja, kontribusi yang konstruktif dalam kerja tim, serta adanya apresiasi terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Indikator

ini memiliki peran strategis kontribusi bernilai yang diberikan karyawan dalam mendukung keberlanjutan serta pencapaian tugas organisasi.

METODE

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jalan Negara Dipa No. 2, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kode Pos 71418, dengan lokasi yang berdekatan dengan Masjid Sabilal Muttaqin Amuntai. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada relevansinya dengan permasalahan yang diteliti, khususnya terkait kondisi sarana prasarana dan pelaksanaan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dicirikan oleh tipe dekriptif, yang berusaha menjelaskan representasi fenomena yang sistematis dan tidak memihak yang diproses menjadi format numerik. Pendekatan dan tipe penelitian ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh sarana prasarana dengan kinerja pegawai sekaligus menguji hubungan antarvariabel secara terukur.

Dalam analisisnya seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara ditetapkan sebagai populasi penelitian, terdiri atas pegawai yang berstatus ASN dan non ASN dengan jumlah keseluruhan sebanyak 78 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh pegawai terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan sehingga relevan untuk dijadikan sasaran penelitian. Dari populasi tersebut kemudian ditetapkan sampel penelitian sebagai bagian yang mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan agar data yang dihasilkan memungkinkan untuk dilakukan analisis statistik secara sistematis lalu digeneralisasikan. Penentuan responden dalam kajian ini dilakukan menggunakan teknik Simple Random Sampling, yang mana pemilihan sampel dilakukan tanpa diferensiasi populasi, mengingat karakteristik populasi yang relatif homogen dan berasal dari satu instansi yang sama. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menerapkan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, karena metode ini dinilai praktis dan mudah digunakan dalam penentuan sampel. Berdasarkan hasil perhitungan menghasilkan jumlah sampel sebesar 65,27 yang selanjutnya dibulatkan ke atas sehingga diperoleh 66 responden yang selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sebagai bagian dari upaya memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian sebagaimana yang telah dirumuskan, diperlukan pengumpulan data sistematis dan terarah. Oleh karena itu, metode perolehan data penelitian digunakan sebagai langkah yang sistematis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dan akurat guna mendukung proses analisis penelitian. Dalam pelaksanaannya kajian ini mengimplementasikan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya observasi, kuesioner, lalu dokumentasi. Observasi yaitu dengan pemantauan langsung pada aktivitas kerja pegawai dan kondisi sarana prasarana di lokasi penelitian guna memperoleh gambaran faktual sesuai kondisi lapangan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif dengan menyebarkan pernyataan tertulis kepada responden agar diperoleh data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik sesuai dengan variabel penelitian. Selain itu, dokumentasi dimanfaatkan untuk mengumpulkan data pendukung berupa arsip, laporan, catatan kegiatan, dan dokumen resmi lainnya, agar mampu memperkuat hasil observasi serta kuesioner.

Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan melalui berbagai teknik yang telah dijelaskan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Dikerjakan setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, melalui IBM SPSS versi 25. Tahapan awal adalah uji asumsi klasik yaitu uji normalitas guna meyakinkan bahwa residual memiliki distribusi normal, uji linieritas guna mengetahui adanya hubungan linier antara variabel sarana prasarana dan kinerja pegawai, serta

uji heterokedastisitas untuk melihat kestabilan varians residual. Tahap selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier sederhana yang mengidentifikasi arah hubungan dan besaran pengaruhnya. Uji hipotesis kemudian juga dilaksanakan dengan uji t guna menilai tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat, serta uji koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi sarana prasarana pada kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, data penelitian dianalisis dan diinterpretasikan dari data yang dihimpun melalui pendistribusian kuesioner kepada responden. Variabel X sarana prasarana menggunakan teori dari Sofyan dalam Muhammad Nasir Ruki (2024:54), yaitu mesin dan peralatan kantor, peralatan inventaris, perlengkapan kantor, bangunan kantor dan alat transportasi. Untuk variabel Y kinerja pegawai menggunakan teori Mangkunegara dalam Betti Nuraini (2023:22-24), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

Proses pengumpulan data melibatkan responden yang berasal dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan karakteristik demografis pekerja yang beragam. Dilihat melalui aspek gender, responden didominasi oleh pegawai laki-laki, yaitu dari 66 responden ada 39 orang laki-laki, sedangkan perempuan 27 orang. Dari aspek umur, responden yang mengisi kebanyakan ada pada rentang usia 40-49 tahun ada 23 orang, usia 30-39 tahun 16 orang, usia ≤ 50 tahun 14 orang dan usia 20-29 tahun 13 orang. Dari aspek masa kerja responden penelitian ini didominasi dengan pegawai yang memiliki masa kerja pada rentang 11-20 tahun yaitu sebanyak 24 orang, kemudian diikuti masa kerja 1-10 tahun 16 orang, masa kerja 20 tahun keatas 15 orang dan masa kerja 1-12 bulan 11 orang. Dari aspek bagian atau seksi responden penelitian ini tersebar pada semua bagian atau seksi.

Uji Validitas

Untuk menjamin kualitas temuan yang digunakan dalam menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas. Proses pengujian dilakukan dengan mencocokkan nilai r hitung terhadap r tabel, ditingkat signifikansi 5%. Untuk $n = 66$ responden, derajat kebebasan ($df = n - 2$), menghasilkan r tabel sebesar 0,242. Berikut disajikan temuan uji validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sarana Prasarana (X)	X1	0,695	0,242	Valid
	X2	0,487	0,242	Valid
	X3	0,698	0,242	Valid
	X4	0,581	0,242	Valid
	X5	0,667	0,242	Valid
	X6	0,503	0,242	Valid
	X7	0,663	0,242	Valid
	X8	0,598	0,242	Valid
	X9	0,584	0,242	Valid
	X10	0,736	0,242	Valid
	X11	0,613	0,242	Valid
	X12	0,800	2,242	Valid

	X13	0,703	0,242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,741	0,242	Valid
	Y2	0,858	0,242	Valid
	Y3	0,802	0,242	Valid
	Y4	0,838	0,242	Valid
	Y5	0,811	0,242	Valid
	Y6	0,779	0,242	Valid
	Y7	0,862	0,242	Valid
	Y8	0,888	0,242	Valid
	Y9	0,861	0,242	Valid
	Y10	0,834	0,242	Valid
	Y11	0,851	0,242	Valid
	Y12	0,827	0,242	Valid

Dari tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Sarana Prasarana (X) menunjukkan r hitung dengan angka yang melebihi r tabel (r hitung $>$ 0,242). Nilai r hitung variabel ini terletak di kisaran 0,487 sampai 0,800 sehingga item-item pernyataan telah teruji validitasnya dan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam kajian ini. Selanjutnya, hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) memperlihatkan semua item pernyataan r hitung di atas r tabel. Hasil perhitungan untuk variabel kinerja pegawai terletak dalam kisaran 0,703 sampai 0,888, yang mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan variabel diukur dengan baik.

Maka dari itu, semua komponen pada variabel sarana prasarana dan kinerja pegawai dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinilai layak serta layak dipakai pada tahap analisis data lanjutan.

Uji Reliabilitas

Setelah item penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas, setelah itu perlu dilakukan pengujian untuk memastikan reliabilitas data. Uji reliabilitas dilakukan dalam rangka untuk memastikan alat pengukuran penelitian dapat secara konsisten mengukur variabel terkait. Koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai metode dalam menilai reliabel atau tidaknya item penelitian ini. Pengujian ini digunakan untuk menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki keterkaitan satu sama lain dan memastikan instrumen menilai variabel penelitian dengan konsistensi tinggi.

Hasil pengujian diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881, sedangkan instrumen pada variabel kinerja pegawai memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958. Nilai tersebut berada di atas batas minimum syarat reliabilitas, senilai 0,60, sehingga instrumen penelitian dinilai memiliki derajat konsistensi internal yang optimal. Maka dari itu, seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini layak disebut reliabel, artinya mampu menghadirkan hasil penilaian yang stabil dan andal apabila digunakan dalam situasi dan waktu yang tidak sama. Oleh karena itu, instrumen penelitian layak digunakan untuk mendukung analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Normalitas

Sebagai prasyarat sebelum uji regresi, data penelitian lebih dulu diuji dalam rangka memastikan residual memiliki pola distribusi normal. Data penelitian dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila hasil uji normalitas $>$ 0,05 atau 50%, sehingga residual dapat terindikasi punya pola distribusi normal. Di sisi lain, ketika signifikansi $<$ 0,05 atau 50%, data akan tidak memenuhi pola distribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,39750211
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,058
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Mengacu pada hasil di atas, terlihat bahwa data yang dianalisis terdiri dari 66 responden dengan hasil signifikansi 0,200. Hasil tersebut melebihi ketentuan yaitu 0,05 sehingga data penelitian menunjukkan distribusi normal.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilaksanakan dengan meninjau nilai signifikansi pada hasil *Deviation from Linearity*. Jika nilai signifikansi didapat melebihi 0,05, maka bisa dinyatakan kedua variabel linier. Sebaliknya, apabila signifikansinya $< 0,05$, hubungan keduanya dinyatakan tidak linear. Berikut hasilnya:

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas

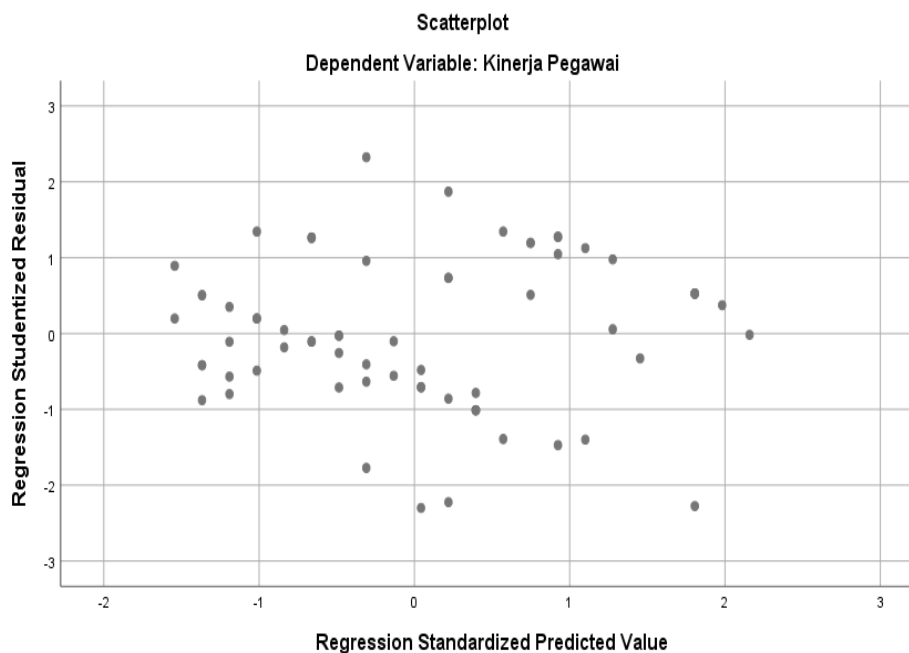
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Sarana Prasarana	Between Groups	(Combined)	1254,314	20	62,716	3,059	,001
		Linearity	919,892	1	919,892	44,870	,000
		Deviation from Linearity	334,422	19	17,601	,859	,631
	Within Groups		922,550	45	20,501		
	Total		2176,864	65			

Mengacu pada tabel tersebut, nilai signifikansi yang tercatat pada *Deviation From Linearity* mencapai $0,631 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bebas dari penyimpangan. Dengan demikian, variabel sarana prasarana dan kinerja pegawai dapat dinyatakan linier.

Uji Heterokedastisitas

Setelah uji normalitas dan linieritas terpenuhi, tahap selanjutnya dalam pengujian asumsi klasik adalah uji heterokedastisitas. Berikut grafik hasil ujinya:

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Mengacu pada gambar di atas, dilihat melalui antara nilai Regression Standardized Residual dan Regression Predicted Value, titik-titiknya tersebar dengan random lalu juga tidak ada pola khusus yang terbentuk. Selain itu, titik-titiknya juga terdistribusi di kedua sisi garis nol pada sumbu vertikal. Kondisi tersebut menandakan tidak adanya heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengukur dampak dari variabel sarana prasarana (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,414	4,432
a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh nilai R sebagai koefisien korelasi 0,650, menunjukkan adanya keterkaitan yang relatif tinggi antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai.

Tabel 5
Model Persamaan Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,892	1	919,892	46,837	,000 ^b
	Residual	1256,972	64	19,640		
	Total	2176,864	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana						

Dari hasil tersebut, menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka telah terpenuhi kriteria signifikansi dari sisi statistiknya dan menandakan bahwa variabel bebas memberikan efek nyata terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,907	3,412		4,663	,000
	Sarana Prasarana	,663	,097	,650	6,844	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Persamaan regresi linier sederhananya yaitu $Y = 15,907 + 0,663X$. Nilai konstanta sebesar 15,907 pada persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila variabel sarana prasarana dianggap tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi nol, kinerja pegawai akan tercatat sebesar 15,907. Sementara itu, angka regresi dari variabel sarana prasarana yaitu 0,663 memberikan indikasi arah hubungan positif. Artinya jika sarana prasarana naik senilai satu satuan akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,663 satuan, sedangkan faktor lain diasumsikan tidak berubah.

Uji Partial (Uji T)

Uji t digunakan berguna dalam mengetahui sarana prasarana ada pengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Berikut hasilnya:

Tabel 7
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,907	3,412		4,663	,000
	Sarana Prasarana	,663	,097	,650	6,844	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dari tabel diperoleh nilai t hitung sebesar 6,844 sedangkan t tabel pada derajat kebebasan ($df=64$) adalah 1,998. Selain itu, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan t hitung $6,844 > 1,998$ dan nilai signifikansi di bawah batas yang ditetapkan. Dengan kata lain H_a diterima H_o ditolak, maka sarana prasarana memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini berguna dalam meninjau besaran pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Berikut hasilnya:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,414	4,432
a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Mengacu pada hasil tersebut, r hitung yang didapat mencapai 0,650. Besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dianalisis melalui koefisien determinasi berikut:

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,650)^2 \times 100\% \\ &= 0,4225 \times 100\% \\ &= 42,25\% \approx 42,3\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan, didapatkan angka r^2 senilai 42,3%, artinya 42,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel sarana prasarana. Lalu 57,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

SIMPULAN

Dari hasil studi dan analisis data terkait pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier sederhana memperoleh persamaan $Y = 15,907 + 0,663X$ yang menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat peningkatan pada sarana prasarana, maka nilai kinerja pegawai berada pada angka 15,907. Berarti, setiap penambahan kualitas sarana prasarana ikut meningkatkan kinerja pegawainya senilai 0,663 satuan.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis melalui uji t terlihat t hitung $6,844 > 1,998$ (t tabel) pada signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 64. Hasil hipotesis memperlihatkan penerimaan H_a dan ditolaknya H_o , artinya sarana prasarana berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dari hasil korelasi nilainya tercatat 0,650, artinya hubungan sarana prasarana dan kinerja pegawai ada di tingkat kategori cukup kuat. R^2 yang diperoleh 42,3% menandakan bahwa kontribusi sarana prasarana pada kinerja pegawai setara dengan nilai itu. Sehingga peningkatan kualitas sarana prasarana menjadi pilihan strategi yang baik dalam rangka membantu peningkatan kualitas kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Badruddin, S., Halim, P. and Gazaly, H. (2024) *Dasar-Dasar Statistik Sosial: Teori dan Praktik serta Petunjuk Praktis Pengolahan Data Sosial dengan SPSS*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Betti Nuraini (2023) *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi*. Waringin Timur: PT Asadel Liamsindo Teknologi.
- Elvera, E. and Astarina, Y. (2021) *Metodologi Penelitian, INFERENSI*.
- Frenzi Satria Putra (2023) *PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MERLUNG TANJUNG JABUNG BARAT SKRIPSI*.
- Harbani Pasalong (2016) *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Irpan, Affrian, R. and Berkatillah, A. (2024) "PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARITO UTARA," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Muhammad Nasir Ruki (2024) *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Sleman: Deepublish Digital.
- Priansa, D.J. dan F. (2021) *Damayanti. Administrasi & Operasional Perkantoran., Bandung: Penerbit Alfabeta.,*
- Satriadi (2023) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, CV. Azka Pustaka.,*
- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tanjung Ahmad Albar, S. muliyani (2021) "Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Padat Dan Mudah Dipahami," *Book*, 4(4).