
**PENGARUH SARANA PRASARANA KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG**

M. Fahriza Fahmi¹, Zulkani Effendi²

Dinas Perhubungan Kota Palembang, STIA Satya Negara

Fahri78@gmail.com

Abstract

Good employee performance in an agency is a function and perception or impression of facilities and infrastructure. If it meets or even exceeds expectations, then the agency's performance will run well. Good employee performance can only occur if office facilities and infrastructure can support employee performance in carrying out employee tasks at the agency. The hypothesis in this research is that there is a significant influence between office infrastructure and the performance of civil servants. Data collection was carried out using questionnaire techniques. Data analysis was carried out using analysis used to test the hypothesis regarding whether there is an influence between office infrastructure and the performance of civil servants. The results of the test data analysis, which was strengthened by the questionnaire analysis data, showed that office facilities and infrastructure had a positive and significant effect on the performance of civil servants in the Palembang City Transportation Service.

Keywords: Office Facilities and Infrastructure, Civil Servant Performance

Abstrak

Kinerja pegawai yang baik pada suatu instansi merupakan fungsi dan persepsi atau kesan terhadap sarana dan prasarana. Apabila memenuhi atau bahkan melampaui harapan, maka kinerja lembaga tersebut akan berjalan dengan baik. Kinerja pegawai yang baik hanya dapat terjadi jika sarana dan prasarana kantor dapat menunjang kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pegawai pada instansi tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara infrastruktur perkantoran terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh antara infrastruktur perkantoran terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hasil analisis data uji yang diperkuat dengan data analisis kuesioner menunjukkan bahwa sarana dan prasarana perkantoran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Kata Kunci: Sarana dan Prasarana Kantor, Kinerja PNS

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu lembaga/instansi dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah disusun. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah yang membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi. Hal ini dilakukan agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti modal dan sarana prasarana kantor.

Sumber daya manusia sangat penting untuk suatu lembaga/intansi, karena sumber daya manusia merupakan kemampuan dan kesadaran yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menyusun tujuan, mengambil keputusan yang relevan, bekerja sama, dan bekerja sehingga tujuan yang telah disusun tercapai. Selain itu, tidak kalah pentingnya dengan sarana prasana kantor dalam suatu instansi yang berdampak signifikan dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam kelangsungan kerja.

Sarana Prasarana Kantor merupakan salah satu dari beberapa faktor yang turut mendukung keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sarana dan prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara ideal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat sarana dan prasarana kantor sangat penting dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai.

Sarana berarti segala sesuatu yang bisa digunakan sebagai alat dan tujuan tertentu. Meja, kursi, rak, dan sebagainya merupakan alat yang sering digunakan, adanya berbagai peralatan tersebut dapat melancarkan pelaksanaan tugas sehingga akan meningkatkan kinerja dan mempercepat pencapaian sebuah tujuan. Sedangkan prasarana merupakan sesuatu yang dapat menunjang pada tujuan tertentu. Prasarana yang biasanya ada di kantor yaitu ruangan kerja, jaringan teleko-munikasi, jaringan internet dan tempat parkir.

Dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, Suatu organisasi baik pemerintah maupun

swasta semakin mampu berperan dengan efektivitas yang tinggi dan dapat memenuhi tingkat kebutuhan pegawai dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat, serta dalam menciptakan kebijakan pemerintah dan perencanaan pembangunan, baik pada tingkat konseptual maupun pada tingkat operasional diperlukan adanya berbagai data dan informasi yang akurat dan cepat, guna pengambilan keputusan sejalan dengan tingkat perkembangan yang semakin maju.

Dalam suatu instansi, masalah yang sering muncul adalah masalah mengenai sarana dan prasarana, maka apabila suatu kantor atau instansi memiliki sarana dan prasarana yang tidak memadai maka akan berdampak kurang baik terhadap pelaksanaan kegiatan kantor. Kinerja pegawai yang buruk berdampak negatif terhadap kinerja kantor. Jika sarana dan prasarana kantor yang mendukung tercapainya tujuan instansi tersedia, maka kinerja pegawai dapat berjalan dengan lancar.

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan tolak ukur kinerja pegawai adalah dapat memberi kepuasan kepada masyarakat atau PNS yang mengurus administrasinya. Pemerintah harus membuat perencanaan sarana dan prasarana dengan baik, agar sarana dan prasarana yang dipilih sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan sarana dan prasarana adalah suatu kegiatan yang harus dilaksanakan agar pemerintah dapat mengetahui sejauh mana ke-efektifan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses pelayanan berlangsung dengan efektif, optimal, dan tepat waktu dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan implikasinya.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah menimbang bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan daerah secara berdayaguna dan berhasil guna, perlu dilakukan penataan sarana dan prasarana kerja;

1. Bahwa sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah merupakan faktor penting dalam mendukung terlaksananya penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di daerah, sehingga diperlukan standarisasi sarana dan prasarana kerja.
2. Bahwa standarisasi ruangan kantor, alat perlengkapan kantor, rumah dinas dan kendaraan dinas di jajaran departemen dalam negeri sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 1996 khususnya untuk Pemerintahan Daerah, sudah tidak sesuai lagi untuk pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, sarana dan prasarana yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, tidak begitu memadai. Terdapat beberapa

hal yang perlu diperhatikan pada sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti jumlah komputer yang disediakan tidak sesuai dengan jumlah pegawai untuk dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, beberapa ruang/bidang terdapat mesin printer yang rusak yang menyebabkan saat akan melakukan pencetakan dokumen mengharuskan pegawai untuk pergi ke ruang/bidang yang memiliki printer yang dapat digunakan, dan kurang memadainya perabotan seperti kursi pegawai yang kurang layak pakai. Hal ini berdampak pada kinerja instansi Dinas Perhubungan Kota Palembang. Jika instansi tersebut tidak menaruh perhatian untuk melakukan pengadaan sarana dan prasarana yang diperlukan di kantor, kinerja pegawai dapat terganggu. Kinerja pegawai yang terganggu mempengaruhi target, kualitas, waktu, dan taat asas. Sehingga pekerjaan menjadi tertunda, pelayanan semakin menumpuk. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan.

Kinerja pegawai yang baik yang dilakukan di instansi merupakan fungsi dan persepsi atau kesan atas sarana dan prasarana. Jika memenuhi atau bahkan melebihi harapan, maka kinerja instansi akan berjalan baik. Apabila kinerja instansi semakin baik dengan adanya kinerja pegawai, pastilah akan muncul kesan yang baik dari instansi tersebut. Jadi kinerja pegawai berperan sangat penting dalam mengukur kemajuan suatu instansi dalam melakukan tugas instansi tersebut. Kinerja pegawai yang baik hanya bisa terjadi jika sarana dan prasarana kantor dapat mendukung kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas pegawai pada instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan masalah **“Apakah Terdapat Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang?”**

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah **“Untuk menguji Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang?”**

4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013:64). Berdasarkan

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

rumusan masalah dan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara sarana dan prasarana kantor terhadap kinerja pegawai negeri sipil

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara sarana dan prasarana kantor terhadap kinerja pegawai negeri sipil

Kriteria Penguji Hipotesis

Untuk membuktikan hubungan variabel inde-penden terhadap variabel dipenden dalam penelitian ini, menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Korelasi Pearson merupakan korelasi sederhana yang hanya melibatkan satu variabel terikat (dependent) dan satu variabel bebas (independent). Korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuji dengan menggunakan uji signifikansi dari uji t. Maka nilai r pearson yang didapat digunakan untuk menghitung nilai t hitung.

Kriteria pengujian nilai t hitung dan t tabel ialah sebagai berikut.

- Bila nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima, H1 ditolak.
- Bila nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak, H1 diterima

LANDASAN TEORI

Pengertian Sarana dan Prasarana Kantor

Sarana adalah segala sesuatu (bisa berupa syarat atau upaya) yang dapat dipakai sebagai alat yang memadai untuk mencapai maksud atau tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Sarana dan prasarana adalah semua bentuk perantara yang dipakai orang untuk menyebar ide, sehingga ide tersebut bisa sampai pada penerima (Hamalik:1980).

Prasarana adalah sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses (Usaha, Pembangunan, Proyek), prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Jenis-Jenis Sarana dan Prasarana Kantor

- Peralatan dan perlengkapan kantor (Office Supplies)**
Peralatan dan perlengkapan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan kantor sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, tepat, dan baik.
- Mesin-Mesin Kantor (Office Machine)**
Mesin-mesin kantor adalah alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengelola bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetik.
- Mesin Komunikasi Kantor (Office Communication)**

Mesin komunikasi kantor adalah mesin yang digunakan untuk melakukan komunikasi baik di lingkungan organisasi maupun keluar organisasi.

- Perabot Kantor (Office Furniture)**
Perabot kantor adalah benda-benda yang terbuat dari kayu atau besi untuk membantu pelaksanaan tugas pekerja kantor.
- Interior Kantor (Office Arrangement)**
Interior kantor adalah benda-benda yang digunakan untuk menambah suasana sehingga memberikan menjadi menyenangkan semangat dan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Tata Ruang Kantor (Office Lay Out)**
Tata ruang kantor adalah pengaturan ruang kantor serta pengaturan penyusunan alat-alat dan perabotan sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor sehingga memberikan kepuasan dan kenyamanan pada karyawan yang bekerja..

Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor

Kebutuhan sarana dan prasarana kantor sangat banyak. Pengelolaan sarana dan prasarana kantor mempunyai peranan yang sangat penting bagi terlaksananya aktivitas kerja pegawai. Pengelolaan sarana dan prasarana kantor yang baik, efisien, dan efektif, mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu kantor dalam melakukan pekerjaan kantor membutuhkan dukungan sarana dan prasarana kantor yang memadai, agar tujuan pelaksanaan pekerjaan kantor dapat tercapai dengan optimal. Kantor yang baik tentunya memiliki sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja yang optimal. Siagian (1992) menyatakan bahwa "Pengelolaan sarana dan prasarana kantor adalah kegiatan operasional yang terlaksana dengan lancar, efisien, efektif, dibutuhkan sarana tertentu yang harus tersedia dalam jumlah yang tepat, mutu yang dapat diandalkan jenis yang sesuai dengan kebutuhan serta tersedia pada waktu yang tepat".

Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor

Menurut Purwanto dan Ali (2008:224) "Pemeliharaan dan perawatan adalah kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan, mempertahankan, dan mengembalikan peralatan selalu dalam kondisi yang siap pakai dan berfungsi dengan baik". Kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor dilakukan untuk menjamin sarana dan prasarana yang ada dalam kondisi baik dan siap digunakan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Adapun tujuan dan manfaat kegiatan pemeliharaan menurut Dwiantara dan Sumarto (2004:106) tujuan kegiatan pemeliharaan yaitu:

- Menjaga dan menjamin setiap alat/barang tetap mampu berfungsi sebagaimana mestinya sewaktu-waktu alat barang tersebut dibutuhkan sehingga kegiatan organisasi tidak mengalami hambatan.
- Mendukung efisiensi organisasi agar mampu mendukung kelangsungan kegiatan organisasi.

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

- c. Untuk mengoptimalkan alat/barang baik secara fungsional maupun batas umur pemakaian.

Manfaat Sarana dan Prasarana Kantor

Manfaat adanya sarana dan prasarana kantor adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat Proses Pelaksanaan Pekerjaan
2. Memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan kegiatan
3. Memberikan Hasil Pekerjaan yang Lebih Berkualitas
4. Meningkatkan Produktivitas
5. Menyedihkan Pekerjaan

Standar Sarana dan Prasarana

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana Dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah. Standarisasi sarana dan prasarana kerja, meliputi:

1. Ruangan kantor, yaitu :
ruang kerja, ruang tamu, ruang staf/adc, ruang tunggu, ruang rapat, ruang pola, ruang data, ruang bendahara/pemegang kas, ruang sandi dan telkom, ruang arsip rahasia, ruang arsip aktif, ruang arsip inaktif, ruang arsip statis, ruang perpustakaan, ruang baca perpustakaan, ruang poliklinik, ruang laboratorium, ruang penyajian data, ruang penyimpanan/gudang, ruang sentral telepon, ruang komputer, ruang pos penjagaan keamanan, ruang kantin, ruang sumber tenaga diesel, ruang ibadah/mushola, ruang kamar mandi/toilet, ruang penggandaan, dan lain-lain sesuai kebutuhan.
2. Perlengkapan kantor, yaitu :
Perabot kantor, alat-alat bermesin, alat tulis kantor, papan informasi, peralatan alat ukur, alat-alat visual, alat-alat medis, perangkat sandi dan jaringan telekomunikasi, perlengkapan kearsipan, perlengkapan Petugas Keamanan, dan lain-lain sesuai kebutuhan.
3. Rumah dinas, yaitu :
Rumah jabatan, rumah instansi/rumah dinas, dan rumah pegawai.
4. Kendaraan dinas, yaitu :
Kendaraan perorangan dinas, kendaraan dinas operasional/kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional khusus/lapangan.

Indikator Sarana dan Prasarana

Menurut Hartono dalam (Aula dan Nugraha, 2020) indikator Sarana dan Prasarana yaitu:

1. kelengkapan yaitu sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya.
2. Kondisi yaitu kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan.
3. Penggunaan sarana dan prasarana yaitu penggunaan sarana prasarana yang mudah dalam pengoperasiannya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengertian Kinerja Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari :

- a. Perencanaan Kinerja, terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan Perilaku Kerja.
- b. Penilaian Kinerja, melakukan Kegiatan Penilaian Kinerja.
- c. Sistem Informasi Kinerja PNS, berfungsi salah satunya adalah sebagai sarana untuk dasar melakukan Evaluasi.
- d. Pelaksanaan, yaitu pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja.
- e. Tindak Lanjut, melakukan kegiatan tindak lanjut atas hasil penilaian kinerja.
- f. Sistem Informasi Kinerja, tata laksana dan prosedur pengumpulan, pengolahan, analisis, penyajian, pemanfaatan, dan pendokumentasian data kinerja PNS secara terintegrasi.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Objektif
Penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja PNS.
2. Terukur
Penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif
3. Akuntabel
Seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. Partisipatif
Seluruh proses Penilaian Kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat kinerja PNS dengan PNS yang dinilai.
5. Transparan
Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi kinerja dengan Target yang telah ditetapkan. SKP memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bagi Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung maka Penilaian Kinerja pembobotannya adalah 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja.

Sedangkan bagi Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung maka Penilaian Kinerja pembobotannya adalah 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja. Dan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) disusun awal tahun dan dilakukan penilaian pada akhir tahun.

Kinerja Utama dan Kinerja Tambahan dalam SKP

Kinerja Utama dan Kinerja Tambahan memuat Indikator Kinerja Individu dan Target Kinerja.

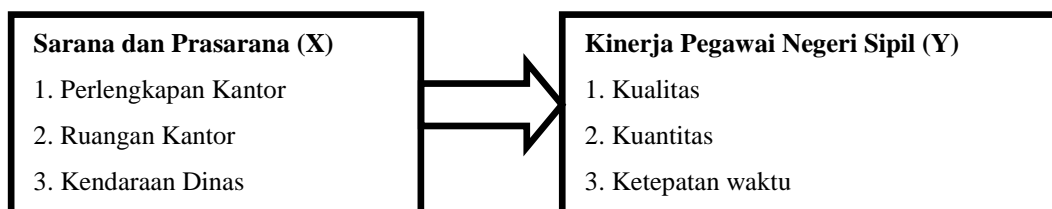
1. Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria :
 - a. Spesifik
Kemampuan menilai kinerja suatu unit kerja
 - b. Terukur
Kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.
 - c. Realistik

- Ukuran yang dapat dicapai dan menantang.
 - d. Terbatas Waktu
Memiliki batas waktu pencapaian.
 - e. Kondisi Organisasi
Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.
2. Target Kinerja memperhatikan aspek yaitu :
 - a. Kuantitas
Jumlah/banyaknya keluaran (output) dan/atau manfaat (outcome yang harus ada dalam setiap target kinerja)
 - b. Kualitas
Mutu keluaran/manfaat dan tidak selalu harus ada dalam kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan.
 - c. Waktu
Standar yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, sesuaikan jenis dan karakteristik.
 - d. Biaya
Dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi fondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2016). Secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar.

Gambar Kerangka Berpikir



PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini meneliti Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Martono

(2010:20) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk 5 mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010), variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu :
Variabel X (Bebas) : Sarana Prasarana
Variabel Y (Terikat) : Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Definisi Operasional

Sutama (2016:52) mengatakan Definisi operasional yaitu pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, atau memani-pulasi variabel. Menurut Yunanto, Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya antara lain dapat dilihat pada tabel .

Tabel Definisi Operasional

| No | Konsep | Definisi | Indikator | Sub Indikator | No. Item Pertanyaan |
|---|--|---|---|--|---|
| 1 | Sarana dan Prasarana Kantor | Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin. Prasarana adalah sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses (Usaha, Pembangunan, Proyek), prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah. Sri Endang R, dkk. 2008) | 1. Perlengkapan Kantor | 1. Kelengkapan sarana dan prasarana di kantor memadai untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan. | 1 |
| | | | | 2. Kelengkapan sarana dan prasarana kantor yang ada pada sub bagian sudah cukup. | 2 |
| | | | | 3. Perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan pegawai. | 3 |
| | | | 2. Ruangan Kantor | 1. Ruangan kantordalam keadaan baik dan bersih. | 5 |
| | | | | 2. Kenyamanan ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja. | 6 |
| | | | | 3. Kendaraan Dinas | 1. Penggunaan kendaraan dinas sesuai untuk mendukung kinerja. |
| | | | 2. Kondisi kendaraan dinas yang ada dalam keadaan baik dan layak pakai. | | 8 |
| | | | 1. Kualitas | | 1. Pekerjaan yang dilakukan dengan bentuk yang rapi. |
| | | | | 2. Pekerjaan dilakukan dengan teliti. | 10 |
| 3. Pekerjaan dilakukan dengan hasil yang memuaskan. | 11 | | | | |
| 2. Kuantitas | 1. Jumlah tugas yang dikerjakan sesuai yang ditentukan oleh pimpinan. | 12 | | | |
| | 2. Jumlah tugas yang dikerjakan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). | 13 | | | |
| | 3. Pemanfaatan Waktu | 1. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. | | 14 | |
| 2. Datang dan pulang tepat waktu. | | 15 | | | |
| 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang | | 16 | | | |

.....
telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiono (2013:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang tertarik terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan-nya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Palembang yang berjumlah 150 orang.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel diambil dari populasi tersebut betul-betul representatitve (mewakili)”. Sedangkan menurut Arikunto (2010:104) “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”.

Berdasarkan penelitian ini jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang sebanyak 150 orang, maka penulis menggunakan rumus *slovin* agar penelitian dapat lebih mudah.

Dengan menggunakan perhitungan rumus *Slovin*, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku (Sanusi, 2017: 111).

2. Metode Angket (Kuisisioner)

Angket adalah suatu teknik mengumpulkan datayang berbentuk pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket tersebut ditujukan kepada responden 31 guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah cara mengumpul-kan data mencari mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku, catatan, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data baik dari jumlah pegawai, struktur denah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang, yang kesemuanya itu dapat mendukung proses penelitian yang dilakukan.

4. Metode Studi Pustaka

Penelitian ini dengan mengumpulkan teori dan data secara relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Dengan menggunakan studi pustaka terhadap literatur dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dan mendukung penelitian.

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013: 211) Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Validitas ditentu-kan dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika rhitung (koefisien korelasi) lebih besar dari rtabel maka dapat dikatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor pertanyaan item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Teknik Analisis Data

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah diajukan.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), “Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan alat uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan.

- a. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen atau variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) atau variabel terikat. Kemudian, Jika nilai hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel t dengan tingkat signifikansi (α) = 0.05 itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Uji ini sekaligus dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Hal

yang perlu diketahui sebelum menilai tabel t adalah derajat bebas serta melihat tabel distribusi t dengan mencari nilai α (uji dua sisi).

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan metode statistik untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen apakah berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakter responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan pangkat/golongan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | |
|--------|---------------|-----------|------------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | Laki-Laki | 46 | 77% |
| 2 | Perempuan | 14 | 23% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan adalah responden laki-laki sebanyak 46 orang atau berada dikisaran 77% sedangkan perempuan sebanyak 14 orang atau berada dikisaran 23%.

b. Karakteristik Umur

Jumlah responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

| No. | Umur | Jumlah | |
|--------|-----------------|-----------|------------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | 20 s/d 25 Tahun | 11 | 18% |
| 2 | 26 s/d 30 Tahun | 6 | 10% |
| 3 | 31 s/d 40 Tahun | 20 | 33% |
| 4 | 41 s/d 50 Tahun | 19 | 32% |
| 5 | 51 Tahun Keatas | 4 | 7% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 31 s/d 40 Tahun sebanyak 20 orang atau 33%, umur 20 s/d 25 Tahun sebanyak 11 orang atau 18%, umur 26 s/d 30 Tahun sebanyak 6 orang atau 10%, umur 41 s/d 50

Tahun sebanyak 19 orang atau 32%, dan 51 Tahun Keatas sebanyak 4 orang atau 7%.

c. Karakteristik Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Pendidikan | Jumlah | |
|--------|-----------------------|-----------|------------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | Sarjana (S1) | 27 | 45% |
| 2 | Diploma | 18 | 30% |
| 3 | Sekolah Menengah Atas | 15 | 25% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang atau 45%, Tingkat Pendidikan Diploma sebanyak 18 orang atau 30%, dan Tingkat

Pendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 15 orang atau 25%.

d. Karakteristik Lama Bekerja

Jumlah responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | |
|--------|-----------------|-----------|------------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | 1 s/d 5 Tahun | 15 | 25% |
| 2 | 6 s/d 10 Tahun | 8 | 13% |
| 3 | 11 s/d 15 Tahun | 25 | 42% |
| 4 | >15 Tahun | 12 | 20% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran lama bekerja 11 s/d 15 Tahun sebanyak 25 orang atau 42%, lama bekerja 1 s/d 5 Tahun sebanyak 15 orang atau 25%, lama bekerja 6 s/d 10 Tahun

sebanyak 8 orang atau 13%, dan lama bekerja lebih dari 15 Tahun sebanyak 12 orang atau 20%.

e. Karakteristik Pangkat/Golongan

Jumlah responden berdasarkan pangkat/golongan disajikan pada tabel 8 sebagai berikut.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

| No. | Pangkat/Golongan | Jumlah | |
|--------|------------------|-----------|------------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | III.d | 2 | 3% |
| 2 | III.c | 5 | 8% |
| 3 | III.b | 10 | 17% |
| 4 | III.a | 15 | 25% |
| 5 | II.d | 9 | 15% |
| 6 | II.c | 19 | 32% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam pangkat/golongan II.c sebanyak 19 orang atau 32%, pangkat/golongan III.d sebanyak 2 orang atau 3%, pangkat/golongan III.c sebanyak 5 orang atau 8%, pangkat/golongan III.b sebanyak 10 orang atau 17%, pangkat/golongan III.a sebanyak 15 orang atau 25%, dan pangkat/golongan II.d sebanyak 9 orang atau 15%.

Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap-kan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output Pearson Correlation. Dengan kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor

konstruk < 0,05 item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid.

Dalam pengukuran data penelitian, penulis menggunakan data kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sebanyak 60 pegawai. Uji ini untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diikut sertakan pada analisis berikutnya. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan analisis item. Dimana setiap nilai yang ada di tiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus pearson product moment atau disebut dengan r tabel. Dimana r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,250 (r hitung > 0,250) untuk semua item pertanyaan, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya. Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas untuk setiap variabel.

Tabel Hasil Uji Validitas Sarana dan Prasarana Kantor (X)

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,870 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,723 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,645 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,629 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,341 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,361 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,586 | 0,250 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Dari data analisis dapat dilihat nilai r hitung antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60 maka didapat r tabel sebesar 0,250 maka dapat

disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

| Item Pernyataaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,563 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,750 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,395 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,671 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,745 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,651 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,719 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,719 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,529 | 0,250 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Dari data analisis dapat dilihat nilai r hitung antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60 maka didapat r tabel sebesar 0,250 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Relibilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|------------------------------|------------------|----------------------|------------|
| Sarana dan Prasarana Kantor | 0,705 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai Negeri Sipil | 0,818 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's > 0,60 yang berarti pertanyaan sarana dan prasarana kantor dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini adalah reliabel, maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach's. Standar hitung yang digunakan untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrument, penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha, yaitu jika Cronbach Alpha lebih atau sama dengan 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel dengan menggunakan analisis SPSS versi 22. Berikut ditampilkan hasil uji reliabilitas pada tabel.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah Kolmogorov-Sminov (KS). Berikut hasil uji normalitas didapat dari bantuan SPSS versi 22 pada tabel.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 60 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 2,82723471 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,113 | |
| | Positive | ,095 | |
| | Negative | -,113 | |
| Test Statistic | | ,113 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,055 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | ,397 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,384 |
| | | Upper Bound | ,409 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

(Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22,2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi **0,397 > 0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas. Berikut hasil uji t didapat dari bantuan SPSS versi 22 pada tabel.

Uji Partial (Uji t)

Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 39,359 | ,547 | | 71,889 | ,000 |
| | Sarana dan Prasarana Kantor | ,057 | ,018 | ,383 | 3,158 | ,003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang

- H1 : $b_1 \neq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan
Antara Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang.
- H0 : $b_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan
Antara Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang.
- Level of Significance (α) = 5% atau 0,05
- Kriteria Pengujian :

- t.sig** $\geq 0,05$ artinya H1 diterima
- t.sig** $< 0,05$ artinya H0 ditolak

Berdasarkan nilai sig dari tabel 13, terlihat bahwa nilai signifikan variabel Sarana dan Prasarana Kantor memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan signifikan sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Sarana dan Prasarana Kantor terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, setelah pengelolaan data maka dapat didapatkan tabel regresi linear. Berikut hasil regresi linear sederhana didapat dari bantuan SPSS versi 22 pada tabel.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 39,359 | ,547 | | 71,889 | ,000 |
| | Sarana dan Prasarana Kantor | ,057 | ,018 | ,383 | 3,158 | ,003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 39,359 + 0,057 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 39,359 menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 39,359.
2. Sarana dan Prasarana Kantor (X) sebesar 0,057 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap

peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 1% maka akan meningkatkan Sarana dan Prasarana Kantor sebesar 39,359.

Uji Koefisien Determinasi

Kegunaan dari Koefisien Determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Dibawah ini akan diuraikan hasil penghitungan Koefisien Determinasi menggunakan data SPSS versi 22 pada tabel.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,383 ^a | ,147 | ,132 | ,314 |

a. Predictors: (Constant), Sarana dan Prasarana Kantor

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi R sebesar 0,383 atau 38,3%. Variabel Sarana dan Prasarana Kantor dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti Kualitas dan Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang. Yang memiliki dua variabel Sarana dan Prasarana Kantor (X) dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y), hasil penelitian tersebut disajikan pada bab ini.

Menurut Sri Endang R, dkk. (2008) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin. Prasarana adalah sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses (Usaha, Pembangunan, Proyek), prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.

Dari data analisis uji validitas dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60 maka didapat r tabel sebesar 0,250. Berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item pernyataan sarana dan prasarana kantor dan kinerja pegawai negeri sipil lebih besar dari 0,250 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument valid. Berdasarkan uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's > 0,60 yang berarti pernyataan sarana dan prasarana kantor dan kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya. Berdasarkan

Volume 19, Nomor 1, Edisi Jan-Juni 2024

Hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi $0,397 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan Hasil Uji Regresi Linear Sederhana didapat nilai Konstan (α) sebesar 39,359. Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 39,359 dan Sarana dan Prasarana Kantor sebesar 0,057 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 39,359. Berdasarkan Uji t variabel Sarana dan Prasarana Kantor memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan signifikan sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sarana dan Prasarana kantor merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sarana dan Prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara ideal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat sarana dan prasarana kantor dapat memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai. Kinerja pegawai negeri sipil dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung tercapainya tujuan instansi.

Pengaruh sarana dan prasarana kantor pada Dinas Perhubungan Kota Palembang harus ditingkatkan untuk kinerja yang lebih baik, karena hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah atau positif antara sarana dan prasarana kantor dengan kinerja pegawai negeri sipil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa Sarana dan Prasarana Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang. Hasil Uji-t atau Uji Parsial yang dilakukan didapat nilai signifikansi sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Sarana dan Prasarana Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Alkha, Mohamad, Martha Suhardiyah, dan Tony SW. 2022. Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi. *Jurnal of sustainability Busines Research*. Vol 3, No 1.

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. 2020. Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 5, No. 2, hal. 169-185.
- Ichsan, R. N., Eddi Surianta, dan Lukman Nasution. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) - Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darman Agung*. Vol 28, No. 2.
- Paparang dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Jurnal of Productivity*. Vol 2, No. 2.
- Pealelu, R. Revina, Herman Nayoan, dan Stefanus Sampe. 2022. Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Governance*. Vol. 2 No. 2.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2008 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Kementerian Dalam negeri nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah
- Purwanto. 2019. *Administrasi Sarana dan Prasarana*. Yogyakarta : UNY Press.
- Pusat Bahasa Departemen, Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Saraswati dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Banyumanik). *Jurnal Of Management*. Vol 7, No 1.
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara. 2022. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara
- Setiawan, Mildan. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasarana, dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wilayah DJP Sumatera Utara I. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*. Volume 2, No 1.
- Sri Mulyani. 2008. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.