

PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Adriansyah, Trisnowati Josiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwai

E-mail: adriansyah581@gmail.com, trisnowatij@yahoo.com

Abstrak

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sarana prasarana baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 65,60%. Sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,80%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: kompetensi sumber daya manusia, sarana prasarana, kinerja pegawai

THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND INFRASTRUCTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PERSONNEL, EDUCATION AND TRAINING AGENCIES

Adriansyah, Trisnowati Josiah

Faculty of Economics and Business, Sang Bumi Ruwai University

E-mail: adriansyah581@gmail.com, trisnowatij@yahoo.com

Abstract

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of human resource competence and infrastructure on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of human resource competence and infrastructure, both partially and simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 66 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that human resource competence partially has a positive influence on performance with a contribution of 65.60%. Infrastructure has a positive influence on performance with a contribution of 50.80%. Simultaneous hypothesis testing shows that human resource competence and infrastructure together have a positive influence on performance with a contribution of 72.1%, while the remaining 27.9% is a variation of other variables outside this research.*

Keywords: *human resource competency, infrastructure, employee performance*

A. PENDAHULUAN

Unsur pokok dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia adalah terciptanya efektifitas kerja dalam aktivitas kerjanya. Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana program pemerintahan harus profesional dalam melaksanakan peran dan fungsinya terutama pelayanan kepada masyarakat yang menjadi pusat sorotan public selama ini.

Arah pengembangan dan perbaikan kualitas aparatur pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap pada melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansinya. Selai itu menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; dan menumbuhkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

Profesionalitas pegawai dipastikan akan membawa pengaruh positif terhadap kinerjanya yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pula pada kinerja instansi secara keseluruhan. Di lain sisi, persoalan kinerja bukan hanya terkait lingkup teknis maupun manajerial namun lebih dari itu berhubungan dengan faktor eksternal.

Faktor determinan pada kinerja pegawai di antaranya adalah kompetensi yang dimiliki sebagai modal utama dan mengemban peran fungsinya. Kompetensi

pegawai tentunya bermuara pada hasil kerja, dengan demikian kompetensi mempunyai keterpengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja.

Kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai akan menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien, namun jika bidang pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensinya maka tentu ia akan merasa kesulitan melaksanakan pekerjaan, dan membutuhkan waktu di luar standar dalam hal penyelesaiannya.

Realita di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang terkait kompetensi SDM yakni masih belum mendapat perhatian serius, terlihat dari masih ada pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan beban kerjanya. Ketidaksesuaian Kompetensi SDM dengan tuntutan beban kerja dapat terjadi dari empat Bidang yang ada masih terdapat dua Bidang yang diisi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tidak linier dengan bidang pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kompetensi pegawai masih perlu diperhatikan lagi dalam pengelolaan SDM.

Kurangnya perhatian terhadap kesesuaian kompetensi pegawai dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini dapat menghambat mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan .

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sarana prasarana. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana

dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan.

Fenomena lain yang terjadi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang adalah sarana prasarana yang juga kurang mendukung aktivitas pegawai, hal ini ditunjukkan dengan keterbatasan peralatan komputer dan perangkat pendukungnya yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada. Peralatan utama pendukung aktivitas kerja berupa komputer sangat terbatas jumlahnya dan masih

menggunakan teknologi lama. Berikut data inventaris komputer di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang .

Ketersediaan peralatan komputer yang ada di Sekretariat Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang sangat minim, yaitu dari jumlah unit komputer dan laptop yang ada hanya 19 unit yang dalam kondisi siap pakai. Adapun jumlah peralatan lain yaitu printer yang siap pakai berjumlah 12 unit, sementara peralatan scanner hanya tersedia 2 unit saja.

Keseluruhan peralatan kerja yang tersedia berupa komputer dan pendukungnya ini sangat tidak ideal apabila dibandingkan dengan kebutuhan kerja pegawai secara keseluruhan yang berjumlah 68 orang pegawai. Kondisi demikian tentunya sangat mengganggu kelancaran aktivitas kerja di kantor, yang pada akhirnya berpotensi terhadap lambatnya penyelesaian pekerjaan.

Mengatasi masalah-masalah tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi SDM dan sarana prasarana pada kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang menjadi sangat penting. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja serta efektivitas operasional organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sarana prasarana pada Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang ”**.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Sugiyono (2013:61) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya”. Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang dengan jumlah pegawai sebanyak 68 orang yang terdiri dari 40 orang PNS dan 28 orang tenaga honorer. Jumlah sampel seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang setelah dikurangi 2 orang yaitu penulis dan pimpinan sehingga 66 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Teknik Kuesioner / angket. Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas

Teknik Analisis yang digunakan adalah uji hipotesis secara parsial dan secara simultan dan uji koefisien determinasi

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner sebagai ujicoba kepada 10 Responden Non Sampel yaitu pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Adapun hasil perhitungan validitas dan reliabilitas butir variabel melalui program SPSS versi 21.0 sebagai berikut.

Pengujian Validitas

Perhitungan validitas melalui peralatan matematis melalui aplikasi SPSS didapat nilai koefisien korelasi (r hitung) pada tabel r product moment untuk semua item

pernyataan dari masing-masing variabel untuk 10 butir pernyataan, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi r tabel pada taraf signifikan @ = 0,05 dengan derajat kebebasan $df=n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, dengan demikian $df=10-2= 8$ didapat nilai r tabel sebesar 0,707.

Validitas Kompetensi SDM

Hasil perhitungan uji validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi variabel kompetensi SDM kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai r hitung > r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Melihat hasil uji validitas di atas maka seluruh item angket kompetensi SDM dinyatakan valid.

Validitas Sarana prasarana

Hasil perhitungan uji validitas kuisisioner variabel sarana prasarana bahwa secara keseluruhan dinyatakan valid.

Validitas Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian kinerja pegawai secara keseluruhan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Variabel Kompetensi SDM, Sarana Prasarana dan Kinerja menunjukkan hasil yang reliabel

Analisis Kuantitatif

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja pegawai (X1-Y)

Hasil dari penghitungan yang dilakukan dengan SPSS Ver. 21.0 adalah sebagai berikut :
Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.591	3.512		2.191	.001
X1	.720	.081	.921	3.850	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,720 dengan konstanta sebesar 7,591. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 7,591+0,720X1$. Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi pada persamaan regresi linier menunjukkan nilai positif sebesar 0,720 yang bermakna bahwa setiap perubahan kompetensi SDM 1 satuan akan diikuti dengan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,720 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 7,591 yang mempunyai makna apabila tidak terjadi pengaruh kompetensi SDM ($X1=0$), maka diprediksi kinerja pegawai akan tetap stabil sebesar 7,591 satuan.

Nilai t hitung untuk kompetensi SDM yaitu 3,851 dengan konstanta 2,191, dibandingkan dengan t tabel dengan db 66 dan taraf signifikan 0.05 didapat angka 1.669, dengan t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikansi sebesar 0.00 yang artinya probabilitas 0.000, dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seberapa besar variabel Kompetensi SDM mampu menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810a	.656	.613	1.105

Predictors: (Constant), X1

Data tabel di atas menyatakan R Square (R^2) yaitu 0,656 maknanya sebesar 65,60% variasi variabel bebas kompetensi SDM mampu berkontribusi terhadap perubahan variabel terikat kinerja pegawai sedangkan sisanya 34,40 % di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja pegawai (X_2 -Y)

Hasil dari penghitungan yang dilakukan dengan SPSS Ver. 21.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.238	3.115		1.398	.007
.X2	.684	.075	.656	2.671	.000

a. Dependent Variable: Y

Koefisien arah regresi antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pegawai sebesar 0,684 dengan konstanta sebesar 5,283 persamaan regresi yang timbul adalah $Y = 5,283 + 0,684X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai searah (positif), hal mana ditunjukkan oleh koefisien regresi menunjukkan nilai positif yaitu 0,684 yang bermakna bahwa setiap perubahan variabel sarana prasarana 1 satuan maka akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai senilai 0,684 satuan. Nilai koefisien adalah sebesar 5,283 yang mempunyai arti

apabila sarana prasarana tidak ada ($X_2=0$), diperkirakan kinerja pegawai tetap sebesar 5,283 satuan.

Nilai t hitung untuk sarana prasarana yaitu 2,671 dengan konstanta 1,398, pada t tabel dengan db 66 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,669 karena t hitung > t tabel atau $2,671 > 1,669$, dapat dinyatakan H_a diterima. Signifikansi variabel sarana prasarana yaitu 0.000 maknanya probabilitas 0.000, dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, oleh sebab itu dapat dikatakan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seberapa besar variabel Sarana prasarana mampu menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4
Koefisien Determinasi Sarana prasarana terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713a	.508	.457	1.723

a. Predictors: (Constant), X_2

Diketahui bahwa R Square (R^2) yaitu 0,508 maknanya sebesar 50,80% variasi perubahan variabel sarana prasarana mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai sedangkan 49,20% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi SDM dan Sarana prasarana secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai

Hasil dari penghitungan regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS Ver. 21.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Perhitungan Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompetensi SDM dan Sarana prasarana terhadap Kinerja

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	9.743	3.958	.619	4.560	.003
(Constant)			.224		
X1	.995	.529		2.941	.001
X2	.618	.346		.909	.007

a. Dependent Variable: Y

Koefisien arah regresi antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,995 dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar 0,618 dengan konstanta sebesar 9,743 persamaan regresi yang timbul adalah $Y = 9,743 + 0,995X_1 + 0,618X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi SDM dengan

kinerja pegawai searah (positif), hal mana ditunjukkan oleh koefisien regresi yang berupa angka positif sebesar 0,995 yang bermakna bahwa setiap perubahan kompetensi SDM 1 satuan maka akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai senilai 0,995 satuan.

Pengaruh sarana prasarana dengan kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut berupa angka positif sebesar 0,618 yang bermakna bahwa setiap terjadi perubahan sarana prasarana 1 satuan akan diikuti oleh perubahan kinerja sebesar 0,618 satuan. Nilai koefisien a (intercept) yaitu 9,743 yang bermakna jika tidak terdapat variasi kompetensi SDM dan sarana prasarana (X_1 dan $X_2 = 0$) maka diprediksi variabel kinerja pegawai akan stabil sebesar 9,743 satuan. Pembuktian hipotesis pengaruh kompetensi SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja, dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel. 5.
Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.409	2	342.713	23.645	.000a
Residual	409.656	63	4.375		
Total	660.065	65			

Predictors: (Constant), X2,X1

Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan secara simultan kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 23,645 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,136. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seberapa besar variabel Kompetensi SDM dan Sarana prasarana secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 20. Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sarana prasarana secara Simultan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849a	.721	.875	1.804

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui bahwa R Square yaitu 0,721 maknanya sebesar 72,10% variasi variabel bebas kompetensi SDM dan sarana prasarana mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai sedangkan sisanya 27,90% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja pegawai

Koefisien regresi variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,720 dengan konstanta sebesar 7,591, dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 7,591 + 0,720X_1$. Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi pada persamaan regresi linier menunjukkan nilai positif sebesar 0,720 yang bermakna bahwa setiap perubahan kompetensi SDM 1 satuan akan diikuti dengan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,720 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 7,591 yang mempunyai makna apabila tidak terjadi pengaruh kompetensi SDM ($X_1=0$), maka diprediksi kinerja pegawai akan tetap stabil sebesar 7,591 satuan.

Arah positif keterpengaruhan ini dapat dimaknai bahwa semakin baik kompetensi SDM yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pendapat Hutapea (2018:3) bahwa kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Nilai t hitung untuk kompetensi SDM yaitu 3,851 dengan konstanta 2,191, dibandingkan dengan t tabel dengan db 66 dan taraf signifikansi 0.05 didapat angka 1,669, dengan t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi sebesar 0.00 yang artinya probabilitas 0.000, dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yaitu 0,656 maknanya sebesar 65,60% variasi variabel bebas kompetensi SDM mampu berkontribusi terhadap perubahan variabel terikat kinerja pegawai sedangkan sisanya 34,40 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dinyatakan hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hernadhi (2020) dengan kesimpulan bahwa variabel kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pegawai sebesar 0,684 dengan konstanta sebesar 5,283 persamaan regresi yang timbul adalah $Y = 5,283 + 0,684X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dinyatakan searah (positif), hal mana ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut berupa angka positif sebesar 0,684 yang bermakna bahwa setiap perubahan variabel sarana prasarana 1 satuan akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai sebesar 0,684 satuan. Nilai koefisien adalah sebesar 5,283 yang mempunyai arti apabila sarana prasarana tidak ada ($X_2=0$), diperkirakan kinerja pegawai tetap sebesar 5,283 satuan.

Arah positif keterpengaruhan ini dapat dimaknai bahwa semakin baik sarana prasarana yang tersedia maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2012:183)

yang mengemukakan bahwa Menurut Mulyasa (2014:107) sarana prasarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kerja.

Nilai t hitung untuk sarana prasarana yaitu 2,671 dengan konstanta 1.398, pada t tabel dengan db 66 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.66 karena t hitung

> t tabel atau $2,671 > 1.669$ dapat dinyatakan H_0 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yaitu 0,508 maknanya sebesar 50,80% variabel sarana prasarana mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat kinerja pegawai sedangkan 49,20% lagi merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti..

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dinyatakan hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Manullan dan Purnamasari (2015) yang menyatakan bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi SDM dan Sarana prasarana secara Bersama- sama terhadap Kinerja pegawai

Koefisien arah regresi antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,995 dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar 0,618 dengan konstanta sebesar 9,743 persamaan regresi yang timbul adalah $Y = 9,743 + 0,995X_1 + 0,618X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi SDM dengan kinerja pegawai searah (positif), hal mana ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut berupa angka positif senilai 0,995 yang maknanya bahwa setiap perubahan kompetensi SDM 1 satuan akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai sebesar 0,995 satuan.

Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai searah (positif), hal mana ditunjukkan oleh koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut berupa angka positif sebesar 0,618 yang maknanya bahwa setiap perubahan sarana prasarana 1 satuan akan diikuti oleh perubahan kinerja sebesar 0,618 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 9,743 yang maknanya jika tidak terdapat variasi kompetensi SDM dan sarana prasarana (X_1 dan $X_2 = 0$), maka diprediksi kinerja pegawai akan stabil sebesar sebesar 9,743 satuan.

Nilai F hitung sebesar 23,645 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,136. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat dinyatakan kompetensi SDM dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Nilai R Square sebesar 0,721 maka sebesar 72,1% variasi variabel bebas kompetensi SDM dan sarana prasarana mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai sedangkan 27,90% lagi merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dinyatakan hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel bebas disiplin

kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini di tunjukkan dengan nilai F hitung 23,645 lebih besar dari F tabel sebesar 3,136. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,721 artinya pengaruh kontribusi kometensi |SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. esar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, Ni Luh Made. Suputra, I.D.G. Dharma. Budiasih, I.G.A.N. 2016. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7 (2016).
- Hernadhi, S. 2020. Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara. *Jurnal Paradigma Ekonomika* Vol.15.No.2, Juli–Desember 2020
- Hutapea, Thoha. 2018. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Josiah, Trisnowati. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* Vol. 4 No. 1 (2018).
- Judisseno, Rimsky K. 2018. *Jadilah Pribadi Yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2022.
- Lembaga Administrasi Negara. 2003. *SANKRI Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta : Penerbit Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Manullang, Asna. Purnamasari, Ai Selvi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pramugolf Pada Rancamaya Golf & Country Club Bogor. *Jurnal STIE Binaniaga* Vol 11, No 2 (2015).
- Mas'ud, Mochammad. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Mulyasa. 2014. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Palan, R. P. 2017. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: PPM.
- Parela, Epi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 4, No 2, 2018.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah.
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju..
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Sunindhia, Y.W. dan Widiyanti, Nini. 2015. Sumber Daya Manusia, suatu Kajian . Cetakan Keduabelas. Yogyakarta : Pena Persada.
- Wulandari, Ambar Dwi. Yuniawan, Ahyar. 2017. Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizensip Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017