PENGARUH SARANA PRASARANA DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNG SUGIH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF INFRASTRUCTURE FACILITIES AND HUMAN RESOURCE PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE GUNUNG SUGIH SUB-DISTRICT OF THE CENTRAL LAMPUNG DISTRICT

Idar Tanamal Mega^{1*}, Febriansyah¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: [idartama11@gmail.com](mailto:dartama11@gmail.com)

Abstrak

Disebabkan oleh pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, berbagai aspek kehidupan telah mengalami perubahan. teknologi (Teknologi). Semua aspek kehidupan masyarakat telah sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, termasuk sektor organisasi. Tujuan dari peningkatan kemampuan kerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan bahwa upaya ini akan menghasilkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta peningkatan sikap pegawai terhadap tugas, yang akan ditunjukkan melalui kinerja mereka. Upaya tambahan adalah dengan meningkatkan ketersediaan fasilitas yang diharapkan dapat membantu pegawai menjalankan tugas dan fungsi mereka secara efisien dan efektif. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut: Prasarana yang tidak memadai, seperti kurangnya peralatan komputer dan perangkat pendukung, merupakan salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan; penempatan karyawan belum disesuaikan dengan kompetensi dan kualifikasi karyawan, sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda; dan kinerja karyawan belum optimal.

Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam populasi. Penelitian ini melakukannya dengan menggunakan data angka. Digunakan regresi sederhana dan berganda. 38 orang menjadi subjek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami Faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja karyawan: pelatihan; sarana dan prasarana; penempatan sumber daya manusia; dan seluruh kombinasi sarana dan prasarana dan penempatan sumber daya manusia.

Terdapat 71% pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai (Y), 80,3% pengaruh Penempatan SDM terhadap Kinerja Pegawai, dan 81,7% pengaruh kedua Sarana Prasarana dan Penempatan SDM.

Kata kunci: Sarana dan Prasarana, Penempatan SDM, Kinerja Pegawai.

Abstract

Due to the rapid development of science and technology today, various aspects of life have undergone changes. technology (Technology). All aspects of people's lives have been greatly influenced by technological advances, including the organizational sector. The purpose of this work capability improvement is to improve employee performance. It is expected that these efforts will result in increased knowledge and skills as well as improved employee attitudes towards tasks, which will be demonstrated through their performance. An additional effort is to improve the availability of facilities that are expected to help employees perform their duties and functions efficiently and effectively. The problems faced by employees in Gunung Sugih Sub-district, Central Lampung Regency are as follows: Inadequate infrastructure, such as the lack of computer equipment and supporting devices, is one of the factors that hinder employee performance; employee placement has not been adjusted to employee competencies and qualifications, causing work to be delayed; and employee performance is not optimal.

The purpose of this quantitative descriptive research is to identify the relationship between variables in the population. This research does so using numerical data. Simple and multiple regressions were used. 38 people were the subject of the study. The purpose of this study was to understand the following factors

affecting employee performance: training; facilities and infrastructure; human resource placement; and all combinations of facilities and infrastructure and human resource placement.

There was 71% influence of Infrastructure on Employee Performance (Y), 80.3% influence of Human Resource Placement on Employee Performance, and 81.7% influence of both Infrastructure and Human Resource Placement.

Keywords: *Facilities and Infrastructure, HR Placement, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah bagian penting dari organisasi dan memiliki hubungan langsung dengan masyarakat[1]. Oleh karena itu, mereka sangat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran meskipun teknologi sudah maju tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik dan terlatih. Karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau etos kerja yang tinggi untuk dapat bekerja secara profesional karena beban tugas yang harus mereka selesaikan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap mereka. Tujuan dari pengembangan SDM ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya upaya ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya, yang ditunjukkan dengan kinerja mereka.

Upaya lainnya adalah dengan meningkatkan ketersediaan fasilitas yang diharapkan dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara lebih efisien. Namun, pada kenyataannya, fasilitas-fasilitas tersebut masih kurang. Masih banyak kekurangan baik dari segi kualitas maupun kuantitas fasilitas yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pekerjaan sehari-hari pegawai kantor.

Di Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah, sarana prasarana kurang mendukung aktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah perangkat komputer dan perangkat pendukungnya yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Komputer yang merupakan

peralatan utama untuk menjalankan aktivitas pekerjaan masih menggunakan teknologi lama dan sangat terbatas. Data inventaris komputer di Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah disajikan di bawah ini.

Tabel 1. Daftar Inventaris Komputer Tahun 2022

No.	Jenis Komputer	Tahun Perolehan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	PC	2019	2	0	2
2	PC+Laptop	2020	3	2	1
3	PC+Laptop	2021	1	1	0
4	PC	2022	2	2	0
Jumlah			8	5	3

Sumber: Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, 2023

Jumlah komputer di Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah, hanya 8 unit, dengan 5 unit dalam kondisi siap pakai dan 3 unit dalam kondisi rusak, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Ketersediaan komputer sangat minim.

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi karena secara aktif memberikan kontribusi terhadap operasional organisasi dan proses pengambilan keputusan. Apabila pegawai yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan tertentu ditempatkan pada bidang tertentu yang sesuai dengan keahliannya, maka hasil pekerjaannya akan lebih tepat dan baik. Hal ini akan membantu suatu organisasi atau instansi mencapai hasil kinerja yang terbaik dan mengurangi tingkat kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat tidak berlaku. Oleh karena itu, diperlukan penempatan tenaga kerja yang

tepat untuk setiap divisi atau departemen dalam organisasi. Dengan penempatan tenaga kerja yang tepat, kinerja yang tinggi dapat dicapai. Penempatan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari perencanaan strategis organisasi karena merupakan bagian dari keputusan-keputusan yang menentukan seberapa efektif individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, kesesuaian antara spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan harus ada.

Kinerja pegawai pasti akan dipengaruhi oleh pola penempatan yang harus disesuaikan dengan kondisi saat ini agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Proses penempatan SDM yang kurang tepat akan menimbulkan kinerja yang kurang optimal, yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam penempatan pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pegawai seperti latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diembannya. Tabel berikut ini menunjukkan kondisi permasalahan yang dianggap memberikan kontribusi terhadap kurang optimalnya kinerja pegawai, yaitu ketersediaan fasilitas yang kurang memadai dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya.

Tabel 2. Deskripsi Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Penilaian	
		Harapan	Realita
1	Kualitas	Memenuhi semua standar	Tidak semua pekerjaan terpenuhi standar kualitasnya
2	Kuantitas	Memenuhi semua beban kerja	Terpenuhi
3	Ketepatan Waktu	Memenuhi standar durasi	Sering terjadi keterlambatan
4	Efektivitas	Prioritas dalam bekerja	Pegawai bekerja secara efektif
5	Kemandirian	Mandiri dalam menjalankan peran dan tugas	Pegawai mampu mengatasi kendala secara mandiri

Sumber: Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada indikator kualitas masih belum maksimal dapat dilihat bahwa tidak semua pekerjaan memenuhi standar kualitas. Selain itu, dari segi ketepatan waktu juga masih belum terpenuhi secara maksimal karena penyelesaian pekerjaan sering mengalami keterlambatan.

Melihat pengukuran kinerja karyawan seperti yang telah diuraikan di atas, terdapat dugaan bahwa perilaku kerja yang belum memenuhi standar yang diharapkan tentunya akan berdampak pada hasil pencapaian target yang tidak optimal pula. Hal ini dapat dibuktikan dengan data pencapaian target kinerja pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Capaian Sasaran Kinerja Tahun 2022

NO	Indikator	Target (kegiatan)	Realisasi (kegiatan)	Capaian (%)
1	Sasaran Terlaksananya Sosialisasi dan Penegakan Perda serta Keputusan Bupati Lampung Tengah	20	12	75,00
2	Sasaran Meningkatnya Peranan Lembaga – Lembaga Kemasyarakatan	19	11	57,89
3	Sasaran terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah	15	9	60,00

Sumber : LKjIP Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022.

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa masih terdapat 3 (tiga) indikator yang tidak mencapai hasil yang ditargetkan pada Tahun Anggaran 2022. Sasaran Meningkatnya Peran Serta Lembaga Kemasyarakatan hanya mencapai 57,89% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah masih rendah.

KAJIAN TEORI

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah menyatakan bahwa sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang

proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain; ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi .

Berdasarkan peraturan menteri tersebut maka yang dimaksud dengan sarana dan prasarana adalah fasilitas yang secara langsung ataupun tidak langsung berfungsi sebagai proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa, sarana prasarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kerja, seperti gedung, ruang, meja, serta alat tulis kantor. Berdasarkan dua pendapat tersebut maka yang dimaksud dengan sarana dan prasarana lebih banyak fokus ke peralatan kerja dan komponen lain yang mendukung proses kerja tersebut (Yama & Setiyani, 2016).

Menurut Fathoni, Prinsip Pokok dalam penempatan SDM adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat (Adawiyah & Abel Renata, 2025). Hariandja menambahkan, penempatan SDM merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Martini, 2017). Mathis dan Jackson menyatakan penempatan (*Placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, and abilities*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan (Yusuf, 2024).

Penempatan SDM menurut Hasibuan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal disetiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang (Rusman, n.d.). Menurut Siswanto, penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus

dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab (Siregar, 2018).

Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Makaluas et al., n.d.). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hasibuan, menyatakan prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Tanjung, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Menurut data, keseluruhan jumlah pegawai Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah adalah 40 orang menjadi populasi penelitian ini. sampel adalah seluruh pegawai Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah setelah dikurangi dua orang, yaitu pimpinan, sehingga berjumlah 38 orang pegawai.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Variabel Sarana Prasarana (X1) memiliki tingkat korelasi dengan Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 0,843 dan termasuk dalam kategori Sangat Kuat, yaitu antara 800 sampai dengan 1.000 yang menunjukkan bahwa Sarana Prasarana memiliki hubungan yang kuat atau berkorelasi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun dengan menggunakan uji t, nilai t hitung Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan = 9,387 > ttabel 1,686. Nilai koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71%, dan persamaan regresi Sarana Prasarana dan Kinerja Karyawan adalah $Y = 6,210 + 0,814 X1$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,814 satuan di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa 71% pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, dan 29% lainnya dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Penempatan SDM (X2) berkorelasi dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Tingkat korelasi sebesar 0,896 antara variabel Penempatan SDM (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori Sangat Kuat, yaitu antara 800 sampai dengan 1.000.

Uji T menghasilkan nilai t hitung sebesar 12,127 > ttabel 1,686. Selain itu, nilai koefisien determinasi Penempatan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 80,3%. Hal ini ditunjukkan dengan model persamaan regresi Penempatan SDM yang menunjukkan bahwa $Y = -0,540 + 0,991 X2$, yang berarti variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,991 poin setiap kenaikan satu poin. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan SDM juga memberikan pengaruh sebesar 80,3% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% persamaan Penempatan SDM sama.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Sarana Prasarana dan Penempatan SDM terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai Ftabel sebesar 3,245 tidak sebanding dengan hasil perhitungan Fhitung 78,010 jauh lebih besar dari nilai F Hasil uji koefisien korelasi Sarana Prasarana (X1) dan Penempatan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,904. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Sarana Prasarana dan Penempatan SDM.

KESIMPULAN

Setelah menganalisis data, hasilnya adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar 9,387 lebih besar dari nilai t tabel 1,686. Dengan persamaan regresi $Y = 6,210 + 0,814 X1$, maka dapat diketahui bahwa variabel sarana prasarana akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,814 satuan. Hubungan antara Sarana Prasarana dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori Sangat Kuat dengan nilai 0,843. Besarnya pengaruh/koefisien determinasi sarana prasarana terhadap kinerja karyawan sebesar 71%, dan faktor lain diluar penelitian mempengaruhi sebesar 29%; 2. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji T membuktikan bahwa penempatan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Nilai t hitung sebesar 12,127 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,686. Persamaan regresi penempatan tenaga kerja dengan kinerja pegawai adalah $Y = -0,540 + 0,991 X2$, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,991 setiap satuannya. Hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,896 (termasuk dalam kategori

Sangat Kuat), dan pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 80,3%. Faktor lain diluar penelitian berpengaruh sebesar 19,7%; 3. Kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah dipengaruhi oleh penempatan sumber daya manusia dan sarana prasarana, hal ini ditunjukkan bahwa nilai F tabel 3,245 tidak sebanding dengan hasil perhitungan F hitung 78,010. Dengan persamaan regresi berganda, $Y = -0,497 + 0,234 X_1 + 0,756 X_2 + et$, maka secara keseluruhan pengaruh fasilitas dan penempatan SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 81,7%, dengan faktor lain diluar penelitian yang mempengaruhi sebesar 18,3% Hubungan antara Penempatan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,904. Hal ini termasuk dalam kategori Sangat Kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- adawiyah, R., & Abel Renata, M. S. T. A. (2025). *Penempatan Sumber Daya Manusia*. 1(4), 190-198.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (N.D.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70-79. [https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna](https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/330)
- Rusman. (n.d.). *Penempatan sumber daya manusia profesional di lembaga pendidikan islam*. 123-138.
- Siregar, N. (2018). Analisis Peningkatan Prestasi Kerja Berdasarkan Kesesuaian Penempatan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (Bkn). *International Journal Of Machine Tools And Manufacture*, 5(1), 86-96. <https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2017.12.003>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1-10. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnq=search&q=intitle:em+demystified:+an+expectation-maximization+tutorial#0>
- Yama, S. F., & Setiyani, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Guru, Kompetensi Guru Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kesiapan Guru Prodi Bisnis Manajemen Dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 85-99.
- Yusuf, S. (2024). *Statistik Pinrang Influence Of Work Placement And Work Motivation On Employee Performance At The Central Statistics Agency Of Pinrang*. 5(2010), 120-128.