

PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PALEMBANG

Cindy Clarisa

Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang

email: cindyclarisa52@Gmail.com

Cindy Clarisa, 2023, The Influence of Facilities and Infrastructure on Employee Performance at the Palembang Public Works and Spatial Planning Department majoring in State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA), Main Supervisor (I) Supardi, S.Sos., M .Si and Supervisor (II) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Sc.

Facilities and infrastructure in an agency, both government and private, are very much needed, because the availability of sufficient facilities and infrastructure of good quality will help the agency to achieve its goals and also have an impact on the performance of agency employees. With the availability of facilities in the form of complete work support facilities and infrastructure, employees tend to have high work enthusiasm in carrying out the work assigned to them.

The hypothesis in this research is that there is an influence between facilities and infrastructure on employee performance. Data collection was carried out using observation techniques, questionnaires, interviews, documentation and literature. Data analysis was carried out using analysis used to test hypotheses regarding whether or not there is an influence of infrastructure on employee performance.

The results of test data analysis, assessment of the influence of facilities and infrastructure on employee performance at the Palembang Public Works and Spatial Planning Department, it is known that based on the results of the Coefficient of Determination test, it is 15.2%, meaning that facilities and infrastructure have an influence on employee performance and the remaining 84.8% is influenced by other factors not examined in this study. The results of the simple linear regression test show that the independent variable facilities and infrastructure (X) has a positive effect on the dependent variable employee performance (Y) by 38.8%, meaning that the better the facilities and infrastructure, the more employee performance will increase. Meanwhile, the T test results obtained a Tcount value of 5.167 with a significance value of 0.000 while the Ttable value was 1.6551. The value of Tcount (5.167) > Ttable (1.6551) means H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is an influence of facilities and infrastructure on employee performance.

Keywords: Facilities and Infrastructure, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sarana dan prasarana dalam sebuah instansi baik pemerintah maupun swasta sangat dibutuhkan, karena dengan tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik akan membantu instansi untuk mencapai tujuan dan juga berdampak pada kinerja pegawai instansi. Pegawai tidak dapat berbuat apa-apa dalam melaksanakan pekerjaan

apabila tidak ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai, dimana sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik didalam suatu pekerjaan. Sarana dan prasarana fisik tersebut dapat berupa gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi, dan alat komunikasi.

Sarana dan prasarana tidak berbeda jauh keduanya saling berkaitan, dimana sarana merupakan benda yang bergerak seperti meja, kursi, rak, mesin-mesin kantor, peralatan atau perlengkapan kantor dan lain sebagainya. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang diperlukan dalam proses bekerja yang tidak bergerak, seperti lokasi atau tempat, bangunan, surat berharga, uang dan sebagainya. Tersedianya sarana dan prasarana sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Karena itu, dalam kesehariannya jika sarana dan prasarana suatu instansi memadai maka akan mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Disini dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana memiliki peran penting dalam kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan penunjang dalam berjalannya suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian tanpa adanya sarana dan prasarana yang layak dan memadai maka kegiatan yang dilakukan dan tujuan tidak akan mendapati hasil sesuai rencana.

Pengelolaan sarana dan prasarana ini harus dilakukan, karena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi. Didalam pengamatan langsung yang dilakukan penulis di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang menemukan berbagai masalah yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai yakni belum optimalnya pengadaan sarana dan prasarana kantor yang lengkap, kurang terpeliharanya perlengkapan kantor, masih adanya peralatan elektronik yang kurang *update*, sinyal internet yang terkadang lambat. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu sebaiknya instansi memberikan fasilitas yang lebih baik agar pekerjaan dan tujuan instansi dapat berjalan lancar. Terutama di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang yang harus memperhatikan

kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari setiap pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang yaitu:

- 1 Belum optimalnya pengadaan sarana dan prasarana kantor yang lengkap sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2 Kurang terpeliharanya kondisi sarana dan prasarana yang baik.
- 3 Masih adanya peralatan elektronik yang belum *update* terbaru.
- 4 Fasilitas internet yang masih lambat, yang dapat mempengaruhi pekerjaan terselesaikan lebih lambat.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana pengaruh sarana dan prasarana kantor terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Palembang. Oleh karena itu penulis mengangkatnya ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penulisan skripsi penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan menguji Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah

diuraikan diatas, manfaat yang ingin diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam penulisan ilmiah untuk membandingkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang.

2. Bagi Instansi

Bagi seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang, agar penelitian ini bermanfaat dalam mengevaluasi dan sebagai acuan dalam pengelolaan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Sebagai referensi dalam penulisan penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.

1.5 Hipotesis

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun rumusan hipotesis penelitian awal dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : Di duga tidak ada pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.

H_a : Di duga ada pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sarana menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sedangkan secara etimologi (bahasa) sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan kerja, misalnya: ruangan, buku, meja, perlengkapan kantor atau alat untuk

menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya

Menurut Arikunto & Yuliana (2012) sarana adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan usaha dapat berupa benda maupun uang. Untuk mempermudah dan melancarkan proses usaha kerja baik berupa benda ataupun uang merupakan sarana yang dibutuhkan di perusahaan. Sedangkan menurut pendapat penulis sarana adalah segala alat yang digunakan untuk membantu dalam pekerjaan agar lebih lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan

Sarana kantor dapat di kasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

a. Ditinjau dari habis tidaknya dipakai. Pada konteks ini sarana kantor yang habis dan tidaknya dipakai ada dua macam yakni, sarana kantor yang habis pakai dan sarana kantor tahan lama.

1. Sarana kantor yang habis pakai merupakan segala sesuatu berbentuk bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relatif singkat, seperti halnya tinta, kertas, pensil, staples, dan sebagainya.

2. Sarana kantor yang tahan lama merupakan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus menerus atau berulang kali dengan rentang penggunaan yang relatif lama, seperti meja kerja, lemari buku, atau brangkas dan lain-lain.

b. Ditinjau dari bergerak tidaknya pada saat digunakan dalam konteks ini sarana dan prasarana dapat dibagi menjadi dua macam yakni, sarana kantor yang bergerak dan sarana kantor yang tidak bergerak.

1. Sarana kantor yang bergerak merupakan sarana kantor yang bisa digunakan atau dipindahkan yang disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Contoh: rak arsip, bangku atau meja kerja, komputer dan lain-lain.

Sarana kantor yang tidak bergerak adalah semua sarana kantor yang tidak

bisa atau relatif sangat sulit untuk dipindahkan, misalnya gedung, saluran air dan lainnya.

Indikator Sarana dan Prasarana

Menurut Peraturan Menteri dalam Negeri nomor 7 tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah (Pasal 1 Ayat 4-7) sebagai berikut:

1. Standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah adalah pembakuan ruang kantor, perlengkapan kantor, rumah dinas, dan kendaraan dinas.
2. Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain; ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas.
3. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan, dan rumah instansi.
4. Ruangan kantor adalah ruang tempat melaksanakan pekerjaan, dengan ukuran luas dan alat-alat perlengkapannya disesuaikan dengan kebutuhan serta memenuhi persyaratan estetika.
5. Perlengkapan kantor adalah alat-alat yang dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan dan menurut jenis pekerjaan yang dilaksanakan.
6. Rumah dinas adalah rumah milik atau yang dikelola oleh pemerintah daerah, terdiri atas rumah jabatan, rumah instansi/rumah dinas, dan rumah pegawai.
7. Kendaraan dinas adalah kendaraan milik pemerintah daerah yang dipergunakan hanya

untuk kepentingan dinas, terdiri atas kendaraan perorangan dinas, kendaraan dinas operasional atau kendaraan dinas jabatan, dan kendaraan dinas khusus/lapangan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariah (2020:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bernardin dan Russel (2002) terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. *Quality* yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukam aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness* yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Cost effectiveness* yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Ini dapat dilihat seberapa banyak seorang melakukan efisiensi.

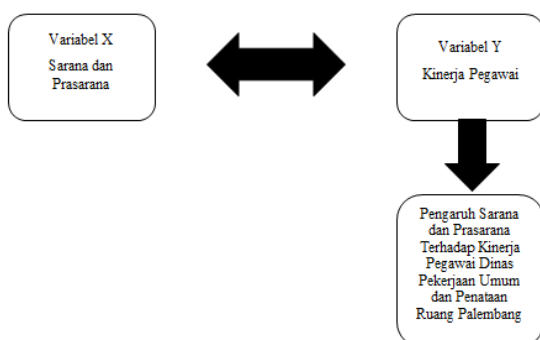
5. *Need for supervision* yaitu tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. *Interpersonal impact* yaitu tingkatan dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mashun dalam (Jumiyati & Harumi, 2018) sebagai berikut:

1. Penggunaan waktu dalam bekerja
Meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, jam kerja hilang dan ketepatan waktu.
2. Kualitas
Meliputi kemampuan, dalam mengambil inisiatif, tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
3. Kuantitas
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
Kerjasama dengan rekan kerja

Kerangka Fikir



III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Steve Dukeshire & Jennifer Thurlow (2010) menyatakan bahwa *“research is the systematic collection and presentation of information”*. Penelitian merupakan cara

sistematis untuk mengumpulkan data dan mempresentasikan hasilnya. Selanjutnya Creswell (2014) menyatakan bahwa *“research methods involve the form of data collection, analysis, an interpretation that research proposes for the studies”*. Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan definisi variabel tersebut maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Independen variabel)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka variabel bebas (X) adalah Sarana Prasarana.

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang.

Definisi operasional menurut Sugiyono (2012:31) adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari variabel independen Sarana Prasarana (X) dan

variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). untuk mempermudah pelaksanaan operasional dalam penelitian ini, maka dibuat operasional variabel yang dijabarkan pada Tabel 2 dibawah ini:

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Variabel (X) Sarana prasarana Sumber: Peraturan menteri dalam negeri nomor tahun 2006 (Pasal Ayat 4-7)	1.Ruangan Kantor	-Ruang kantor memenuhi persyaratan estetika, dari ukuran, luas dan alat-alat. -Kondisi ruang kantor bersih dan nyaman Adanya ruang penunjang (ruang ibadah, ruang arsip, ruang invetaris kantor, toilet, dll)	1 2
		2.Perengkapan Kantor	-Adanya alat kantor yang lengkap (rak arsip,bangku/meja, komputer, wifi, ac, dll)	3
		3.Rumah Dinas	-Kondisi bangunan kokoh/kuat -Kondisi bangunan memenuhi persyaratan (kekuatan, keindahan, kesehatan dan keawetan)	4 5
		4.Kendaraan Dinas	Adanya Kendaraan operasional perseorangan atau kendaraan operasional khusus/jabatan	6
2	Variabel (Y) Kinerja Pegawai Sumber: Mashun dalam (Jumiyati & Harumi, 2018)	1.Penggunaan Waktu dalam bekerja	-Pegawai selalu datang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi dan keterlambatan sedikit.	1
			-Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dan efisien	2
		Kualitas	-Pegawai mampu dalam mengerjakan tugas dengan baik	3
			-Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan benar secara efektif dan efisien	4
		3.Kuantitas	-Pegawai mampu mengerjakan tugas tepat waktu	5
			-Pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai rencana	6
		4.Kerjasama dengan rekan kerja	-Hubungan antar pegawai baik	7
			-Atasan dan bawahan memiliki hubungan timbal balik yang saling menguntungkan	8

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari definisi di atas penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang yang berjumlah 339 orang, 182 31 PNS dan 157 orang Honorer.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi lebih besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael dalam buku Sugiyono (139:2019), untuk tingkat kesalahan, 1%, 5% dan 10%. Dengan cara rumus Isaac dan Michael berdasarkan perhitungan dengan jumlah populasi berjumlah 339 orang maka diperoleh sampel berjumlah 151 orang.

1.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang digunakan peneliti adalah observasi, kuesioner (angket), studi pustaka dan dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologi.

Observasi merupakan tindakan mengamati suatu objek yang menggunakan alat indra yang akan memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi buatan.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

3. Studi pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, artinya barang-barang tertulis. Dalam metode peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan, notulen rapat, laporan, catatan, dan lain-lain.

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji Validasi

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau salih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu instrumen yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi

koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05, artinya suatu instrumen dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Untuk mengetahui validitas instrumen, maka peneliti menggunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar sebagai berikut:

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

Keterangan :

$\square \square y$ = Koefisien validitas angket

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara x dan y

N = Banyak sampel

X = Skor sarana prasarana

Y = Skor total pegawai

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Rumus *Alpha Cronbach* menurut Asep Jihad (2012:179) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas

N = Banyaknya butir soal

$\sum S_t^2$ = Jumlah varians skor setiap item

S_t^2 = Varians skor total

Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable.
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable.

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6

3.7 Teknik Analisa Data

Analisa data dalam penelitian merupakan proses mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan. Selain bagaimana data diperoleh dari lapangan, kualitas riset juga ditentukan oleh bagaimana menganalisis data tersebut. Data dianalisis menggunakan teknik-teknik tertentu sesuai dengan permasalahan yang dikembangkan.

Adapun teknik-teknik yang peneliti gunakan sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:35) analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis data

untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*)

2. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:145) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka distribusi data memenuhi asumsi normalitas.

Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka distribusi data tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berkala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Sarana dan Prasarana

a dan b = konstanta

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara, hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Keputusan dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan menurut Ridwan dan Sunarto (2017) untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap

variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi

berkisar antara 0 sampai 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika r^2 sama dengan nol maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya r^2 mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari Koefisien Korelasi

IV. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Bidang tugas yang ditangani oleh Departemen PU diselenggarakan oleh Departemen Der Burgelke Openbare Warken dimasa penjajahan Belanda. Sedangkan pada masa penjajahan Jepang ini ditangani oleh Kotubu Bunsitsu, yang kurang lebih sama dengan Pekerjaan Umum.

Pekerjaan Umum pertama kali muncul pada awal kemerdekaan 1945 diumumkan pada tanggal 2 September 1945 dalam Kabinet pertama Republik Indonesia. Dibawah kepemimpinan Perdana Menteri Moh. Hatta, bernama kementerian Pekerjaan Umum dengan Abikusno Tiokrosoejoso sebagai menterinya.

Nama institusi dan pimpinan departemen terus berganti, walaupun demikian tugas pokok dan fungsi tidak ada yang berubah yaitu penyediaan sarana dan prasarana dasar Pekerjaan Umum yang meliputi kebijakan dan strategi penataan ruang dan pengembangan kawasan, pembinaan serta penyediaan jalan dan jembatan, pembinaan dan penyediaan air baku, air irigasi, dan juga pengembangan daerah rawa dan mengendalikan daerah banjir,

penyediaan sarana dan prasarana kota serta desa seperti air bersih, drainase, sampah dan sanitasi.

Setiap tanggal 3 Desember dikenang sebagai Hari Bakti PU, peristiwa ini telah tercatat dalam sejarah perjuangan bangsa dan sejarah perkembangan Pekerjaan Umum dan peristiwa kepahlawanan ini telah memberikan spirit, simbol dan budaya bagi Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum.

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang

Dalam konteks kehidupan bernegara, visi memainkan peran yang paling menentukan dalam dinamika perubahan lingkungan sehingga pemerintah pada umumnya dan instansi pemerintah pada khususnya dapat bergerak menuju masa depan yang lebih baik berdasarkan kondisi, potensi dan tujuan utama pembangunan Kota Palembang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang melaksanakan Visi Kota Palembang yaitu :

“Palembang Emas Darrusalam”.

Untuk mewujudkan dan mendukung visi tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang melaksanakan misi Kota Palembang sebagai berikut:

1. Mewujudkan pembangunan infrastruktur perkotaan yang terpadu, merata, berkeadilan, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan yang berbasis teknologi dan informasi.
2. Mewujudkan masyarakat yang religious, berbudaya, beretika melalui pembangunan budaya integritas yang didukung oleh pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan profesional.

Mewujudkan Palembang Kota yang dinamis sebagai simpul pembangunan regional, nasional, dan internasional yang kompetitif dan komparatif dengan menjamin rasa aman untuk berinvestasi

[illegible]

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang mempunyai keadaan fisik dan sosial sebagai berikut:

Bangunan Fisik Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kota Palembang memiliki Luas, Panjang 100m dan Lebar 50m, yang terdiri dari beberapa bagian ruangan yaitu ruangan Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan, Kepala Subbag keuangan dan ruangan-ruangan Kepala Bidang lainnya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang terletak di jalan Slamet Riyady No. 550 Kuto Batu, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114, di Samping Jembatan Musi IV yang berdekatan dengan Pasar Kuto Palembang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan ketentuan peraturan perundangan-

Pegawai suatu organisasi atau instansi mempunyai pengaruh sangat besar terhadap majunya suatu organisasi, karena itulah maka masing-masing pegawai dituntut kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Dengan demikian tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan akan menghasilkan produktivitas kerja dan kinerja yang baik pula

5.1.1 Karakteristik Responden

Uraian tentang karakteristik pegawai yang dijadikan responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia sebagai berikut :

Adapun responden yang berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 151 pegawai yang dapat dilihat pada table 6 dibawah ini :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	106	70,2	70,2	70,2
	PEREMPUAN	45	29,8	29,8	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan table 6 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki 106 responden (70,2 %) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden (29,8 %).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun responden yang berdasarkan usia yang berjumlah 151 pegawai dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 5.2
Usia

		Freq uency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	27	17,9	17,9	17,9
	30-40	52	34,4	34,4	52,3
	40-50	60	39,7	39,7	92,1
	> 50	12	7,9	7,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)

Dari tabel diatas didapatkan hasil bahwa pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang palembang sebanyak 17,9 % berusia 25-30 tahun, 34,4 % berusia 30-40 tahun, 39,7 % berusia 40-50 tahun dan sebanyak 7,9% berusia > 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun responden yang berdasarkan pendidikan yang berjumlah 151 pegawai dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 5.3
Pendidikan

		Freq uency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	11,3	11,3	11,3
	S1	94	62,3	62,3	73,5
	D3	25	16,6	16,6	90,1
	S2	15	9,9	9,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)

Hasil tabel 8 diatas mendapatkan hasil jumlah pendidikan pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang palembang. Yakni sebanyak 11,3 % berpendidikan SLTA, sebanyak 62,3 % berpendidikan S1, sebanyak 16,6 % berpendidikan D3 dan sebanyak 9,9 % berpendidikan S2.

5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalis data lebih lanjut, uji pendahuluan dilakukan terlebih dahulu yaitu uji coba instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap variabel.

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel X (Sarana dan Prasarana)

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas X (Sarana dan Prasarana)

		P.1	P.2	P.3	P.4	TOTAL_X
P1	Pearson Correlation	1	,708	,586	,481	,820
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151
P2	Pearson Correlation	,708	1	,794	,484	,910
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151
P3	Pearson Correlation	,586	,794	1	,589	,895
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	151	151	151	151	151
P4	Pearson Correlation	,481	,484	,589	1	,728
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	151	151	151	151	151
TOTAL_X	Pearson Correlation	,820	,910	,895	,728	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	151	151	151	151	151

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X (sarana dan prasarana) didapat hasil validitas dengan rata-rata sebesar 0,835 (83,5%) dengan sig 0,000. Uji validitas ini menggunakan 151 sampel dengan signifikansi 0,05 dimana mendapatkan hasil r tabel yakni sebesar 0,1598 (15,98%) dan diketahui jika hasil r hitung (correlation) > dari r tabel maka seluruh pernyataan yang berhubungan dengan sarana dan prasarana adalah valid.

2) Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 5.5
Hasil Uji validitas Y (Kinerja Pegawai)

		P1	P2	P3	P4	TOTAL_Y
P1	Pearson Correlation	1	,709	,568	,409	,794
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151
P2	Pearson Correlation	,709	1	,785	,512	,919
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151
P3	Pearson Correlation	,568	,785	1	,585	,892
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	151	151	151	151	151
P4	Pearson Correlation	,409	,512	,585	1	,727
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	151	151	151	151	151
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,794	,919	,892	,727	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	151	151	151	151	151

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (kinerja pegawai) didapat hasil validitas dengan rata-rata sebesar 0,833 (83,3%) dengan sig 0,000. Uji validitas ini menggunakan 151 sampel dengan signifikansi 0,05 dimana mendapatkan hasil r tabel yakni sebesar 0,1598 (15,98%) dan diketahui jika hasil r hitung (correlation) > dari r tabel maka seluruh pernyataan yang berhubungan dengan sarana dan prasarana adalah valid.

b. Uji Realibilitas

1) Uji Realibilitas Variabel X (Sarana dan Prasarana)

Tabel 5.6

Hasil Uji Realibilitas X (Sarana dan Prasarana)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,86	4

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)

Berdasarkan hasil uji realibilitas untuk variabel X (Sarana dan Prasarana) diatas mendapatkan hasil nilai r *cronbach's alpha* sebesar 0,860 dan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel X Sarana dan Prasarana dinyatakan reliable.

2) Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,85	4

Berdasarkan hasil uji realibilitas untuk variabel Y (kinerja pegawai) diatas mendapatkan hasil nilai r *cronbach's alpha* sebesar 0,854 dan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel Y Kinerja Pegawai dinyatakan reliable.

5.1.3 Teknik Analisa Data

1. Uji Statistik Deskriptif

a) Uji Statistik Deskriptif pada variabel X (Sarana dan Prasarana)

Berikut merupakan hasil statistik deskriptif yang berisi hasil jawaban responden terhadap variabel X (sarana dan prasarana) berupa jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi yang terdapat pada tabel berikut

Tabel 5.16

Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Sarana dan Prasarana)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
P1	151	3	5	4,39	,622
P2	151	3	5	4,01	,812
P3	151	3	5	4,06	,723
P4	151	3	5	4,03	,559
Valid N (listwise)	151				

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)

Berdasarkan tabel diatas dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum untuk P.1 Ruang kantor luas dan bersih serta ruangan penunjang lengkap (ruang ibadah, ruang arsip, ruang inventaris, toilet dll) adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju , dengan rata-rata 4,39 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju pada P.1 Ruang kantor luas dan bersih serta ruangan penunjang lengkap (ruang ibadah, ruang arsip, ruang inventaris, toilet dll).

Pada P.2 Sarana dan Prasarana tersedia lengkap (Alat Kantor, Kendaraan, Ruangan penunjang) dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat

setuju , dengan rata-rata 4,01 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju pada P.2 Sarana dan Prasarana tersedia lengkap (Alat Kantor, Kendaraan, Ruangun penunjang).

Pada variabel P.3 Kondisi Rumah Dinas dan Gedung Kantor kokoh/kuat dan memenuhi persyaratan (kekuatan,keindahan,kesehatan dan keawetan) dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju , dengan rata-rata 4,06 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju pada P.3 Kondisi Rumah Dinas dan Gedung Kantor kokoh/kuat dan memenuhi persyaratan (kekuatan,keindahan,kesehatan dan keawetan).

Sedangkan pada P.4 Tersedianya kendaraan operasional dinas dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju , dengan rata-rata 4,03 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju pada P.4 Tersedianya kendaraan operasional dinas.

b) Uji Statistik Deskriptif pada variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berikut merupakan hasil statistik deskriptif yang berisi hasil jawaban responden terhadap variabel Y berupa jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.17
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.1	151	3	5	4,43	,583
P.2	151	3	5	3,99	,829
P.3	151	3	5	4,07	,718
P.4	151	3	5	4,03	,582
Valid (listwise)	151				

Sumber data : Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)

Berdasarkan tabel diatas dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum untuk P.1 Pekerjaan pegawai sering tidak selesai tepat waktu adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju , dengan rata-rata 4,43 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju pada P.1 Pekerjaan pegawai sering tidak selesai tepat waktu.

Pada P.2 Pegawai dapat mengerjakan tugas dengan benar secara efektif dan efisien dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,99 yang berarti responden rata-rata menjawab netral pada P.2 Pegawai dapat mengerjakan tugas dengan benar secara efektif dan efisien.

Pada P.3 Pekerjaan sering tidak selesai sesuai rencana dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju , dengan rata-rata 4,07 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju pada P.3 Pekerjaan sering tidak selesai sesuai rencana.

Sedangkan pada P.4 Hubungan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin baik dari 151 pegawai yang menjadi sampel, didapatkan nilai minimum adalah 3 yang berarti terdapat responden menjawab netral, dengan nilai maksimum 5 yang berarti terdapat responden menjawab sangat setuju , dengan rata-rata 4,03 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju P.4 Hubungan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin baik.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,75064176
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,049
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,235
Point Probability		0,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data : *Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi 0,235 > α (α=0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di ambil yaitu nilai residual berdistribusi normal

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen.

Tabel 5.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 1,024	,141		7,274	,000
	Sapras ,388	,075	,390	5,167	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : *Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)*

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,024 + 0,388X$$

Dimana :

a= Konstanta (1,024)

Artinya mengandung bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 1,024

b= koefisien regresi (0,388)

Artinya bahwa variabel sarana dan prasarana (X) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jadinya besarnya pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar 0,388 atau 38,8% artinya semakin baik sarana dan prasarana maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh sarana dan prasarana (X) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 5.20
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 1,024	,141		7,274	,000
	Sapras ,388	,075	,390	5,167	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : *Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)*

Jumlah variabel (k) = 2

Jumlah sampel (n) = 151

Taraf Sig = 5% / 0,05

Jadi, sederajat bebas (dk) yaitu n-k = 151-2 = 149

Maka didapat Ttabel yaitu 1,6551

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui Thitung untuk variabel sarana dan prasarana sebesar 5,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai Ttabel adalah 1,6551. Nilai Thitung (5,683) > Ttabel (1,6551) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang palembang.

5. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang palembang.

Tabel 5.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,390	,152	,141	,7531
a. Predictors: (Constant), sarana				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber data : *Pengelolaan Data Primer (SPSS V.22)*

Dari hasil tabel diatas didapatkan hasil R square sebesar 0,152 atau 15,2%. Hal ini terdapat pengaruh antara variabel sarana dan prasarana dan variabel kinerja pegawai sebesar 15,2% sementara sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Dari seluruh hasil penelitian, yang terdiri dari 151 sampel serta 4 pertanyaan sarana dan prasarana dan 4 pertanyaan kinerja pegawai. Dengan menggunakan berbagai perhitungan dengan validitas, reabilitas, uji statistik deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi. Bahwa terdapat hubungan pengaruh antara sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Palembang.

1. Pengujian validitas untuk 4 pernyataan yang berhubungan dengan variabel X sarana dan prasarana mendapatkan rata-rata nilai uji validitas sebesar 0,838 (83,8%). Sedangkan pengujian validitas untuk variabel kinerja dengan 4 pernyataan mendapatkan rata-rata nilai uji validitas sebesar 0,833 (83,3%). Uji validitas ini menggunakan 151 sampel dengan signifikansi 0,05 (5%) dimana mendapatkan hasil r tabel yakni sebesar 0,1598 (15,98%) dan diketahui jika hasil r hitung (correlation) > dari r tabel (0,1598) maka seluruh pernyataan yang berhubungan dengan sarana dan prasarana dan kinerja pegawai adalah valid.
2. Uji reabilitas instrumen ini digunakan untuk mengetahui tingkat koefisien jawaban responden. Pengujian reabilitas instrumen dianalisis dengan koefisien reability alpha

cronbach. Suatu instrumen dinyatakan reliable apabila nilai cronbach alpha > 0,60 maka dikatakan reliable. Dimana hasil perhitungan variabel X (sarana dan prasarana) diketahui nilai r alpha sebesar 0,860 sedangkan hasil perhitungan variabel Y (kinerja pegawai) nilai r sebesar 0,854 dengan demikian, instrumen yang digunakan pada masing-masing variabel adalah reliable.

3. Uji deskriptif statistik merupakan hasil statistik deskriptif yang berisi hasil jawaban responden terhadap variabel X dan Y berupa jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Dimana diketahui untuk nilai minimum adalah 1 yang berarti sangat tidak setuju dan nilai maximum adalah 5 yang berarti sangat setuju, dimasing-masing variabel X dan Y diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel X adalah 4,39 hingga 4,01 yaitu responden rata-rata menjawab setuju. Sedangkan pada variabel Y responden rata-rata menjawab 4,43 hingga 3,99 yaitu rata-rata menjawab setuju dan netral. Hal ini dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana jika masih memiliki kekurangan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Palembang.
4. Perhitungan uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,235 > a (a=0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diambil adalah nilai residual berdistribusi normal.
5. Uji regresi linear sederhana dimana didapatkan hasil persamaan $Y = 1,024 + 0,388X$ artinya pengaruh variabel bebas yakni sarana dan prasarana (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 38,8% bahwa setiap permasalahan sarana dan prasarana 1% nilai maka nilai kinerja pegawai bertambah 0,388 atau 38,8%. Artinya semakin membaik sarana dan

prasarana maka kinerja pegawai semakin meningkat.

6. Uji T dimana menguji pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai secara parsial, berdasarkan hasil Thitung untuk variabel sarana dan prasarana sebesar 5,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai Ttabel diketahui 1,6551. Nilai Thitung (5,167) > Ttabel (1,6551) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Palembang.
7. Koefisien determinasi digunakan untuk seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Dimana didapatkan hasil R square sebesar 0,152 atau 15,2%. Hal ini terdapat pengaruh antara variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai dimana sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang, maka penulis menyimpulkan pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi sebesar 15,2% artinya sarana dan prasarana memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan variabel bebas sarana dan prasarana (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 38,8% artinya semakin membaik sarana dan prasarana maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sedangkan hasil uji T, mendapatkan nilai Thitung sebesar 5,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai Ttabel adalah 1,6551. Nilai Thitung (5,167) > Ttabel (1,6551) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyarankan kepada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Palembang untuk dapat melengkapi perlengkapan kantor, memperbaiki alat-alat kantor yang sudah usang, memberikan fasilitas yang lengkap serta memelihara sarana dan prasarana karena jika sarana dan prasarana sangat lengkap dan memadai maka kinerja pegawai semakin meningkat dan membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. Yuliana. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Isnaini Asiati, Diah. Fitriah, Wani. Safitri, Ervita, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Junaidi. 2016. *Indikator Sarana Prasarana Pendidikan*. Jambi: Fakultas Ekonomi Universitas
- Lubis, Joharis. Haidir. 2019. *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Gramedia Widia.
- Mahsun, Muhammad. 2020. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mulyani, Sri. Endang, Sri. dkk. 2008. *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga.

- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poltak, Lijan. Sinambela, Sarton. 2019. *Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, dan Impikasi Kinerja*. Palembang: Perpustakaan Daerah.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Sodikin, Dickdick. Permana, Djaka. Adia, Suhenda. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinta, Dewi. Syelviani, Meilisa. 2021. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Daerah Puri Husc 91 Tembilahan*, (online)Vol1,No. 1 (<https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/1652/984>)

Peraturan Perundang-Undang

- Peraturan Menteri dalam Negeri nomor 7 tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah (Pasal 1 ayat 4-7)