

PENGARUH KETERSEDIAAN SARANA PRASARANA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN FAKFAK

Yahya N. Irianto

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'iyah Fakfak

***Abstract:** This study aims to determine the effect of work facilities and infrastructure in relation to employee performance. Based on data collected using a questionnaire, followed by regression analysis and correlation, the results obtained are: first, that the relationship between Infrastructure Variables (X) and Employee Performance Variables (Y) is relatively strong. This is evidenced by the value of r obtained in the calculation of Person Product Moment (PPM) which obtained a value of 0.623 which is categorized into a correlation interpretation table that states the relationship is very strong. Then the hypothesis is H_a , which is the Influence of Infrastructure Variables (X) on Employee Performance Variables (Y). The magnitude of the relationship between Infrastructure Variables (X) and Employee Performance Variables (Y) is 0.623, which means strong and the results of the calculation of correlation analysis can be explained by r count for the error level of 5% with $n = 50$ obtained 0.279 and for 1% = 0.361, because r count greater than r table both for 5% and 1% ($0.623 > 0.361 > 0.279$), so there is an influence between infrastructure on employee performance. R^2 value of 0.38813 (38.813%) which means there is a positive relationship between infrastructure and employee performance. Second, the test results that have been described show that infrastructure facilities have a strong influence on employee performance, because with the availability of adequate infrastructure and in accordance with work standards, employee performance will improve.*

***Keywords:** facilities, infrastructure, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat

reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Wahyuningrum, 2008).

Dalam suatu organisasi terdapat hubungan kinerja perorangan atau individual performance dengan kinerja organisasi. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang, yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Suatu lembaga dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sarana dan prasarana yang tepat. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2004: 35) yang menjelaskan bahwa : Tanpa didukung pegawai yang bekerja dengan baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka lembaga itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaga tersebut kemasa yang akan datang.

Sarana dan prasarana adalah seperangkat mesin pendorong dan motivasinya diperlukan untuk melakukan semua proses dalam seluruh aktifitas lembaga. Penataan sarana dan prasarana kerja pada pemerintah daerah yang dijelaskan pada Bab II Pasal 3 dimaksud untuk: (a) kelancaran proses pekerjaan; (b) kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai; (c) memudahkan komunikasi; (d) kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan (e) memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Mencermati beberapa pandangan yang di kemukakan oleh para ahli tersebut dan apa yang tersirat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 tahun 2006, maka tampak jelas bahwa kebutuhan akan sarana dan prasarana dengan segala bentuk pengelolaannya adalah suatu yang keberadaannya tidak bisa dihindari, walaupun kenyataannya di beberapa kantor atau instansi Pemerintah belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarnya serta standar-standar yang telah ditetapkan sehingga berdampak secara langsung terhadap menurunnya Kinerja Pegawai.

Fenomena seperti ini terlihat dan dirasakan juga di beberapa tempat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Fakfak, termasuk di dalamnya Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak, yang menyebabkan kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu masih banyaknya pegawai yang duduk dipinggiran kantor dan berkeliaran disebabkan karena kurangnya sarana prasarana kantor seperti meja, tempat duduk, mesin-mesin kantor dan

ruangan kantor sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang. Jika tidak diatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja individu pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Demikian juga halnya dengan sarana kerja yang menyangkut fasilitas Prasarana kerja sebagai infrastruktur pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan. Prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruangan kerja dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras) dan pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi).

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana kerja adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan didalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Pekerjaan kantor yang padat membutuhkan dukungan sarana yang memadai. Sarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang mempunyai fungsi dan peran dalam mencapai tujuan. Istilah sarana kantor mengandung makna sebagai sesuatu yang dapat digunakan atau dimanfaatkan secara langsung untuk mencapai tujuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1227) pengertian “sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan atau maksudnya”.

Sarana kantor sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan kegiatan kantor. Sarana kantor sebagai alat atau benda bergerak yang secara langsung digunakan dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan kantor. Hal tersebut juga disampaikan oleh Sri Mulyani dkk (2010: 43) yang menyatakan “Sarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer dan mesin-mesin”.

Berdasarkan beberapa pendapat maka dapat diambil kesimpulan bahwa sarana kantor merupakan sesuatu fasilitas pelengkap berupa barang atau benda bergerak yang secara langsung dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan proses kegiatan kantor dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Contoh sarana kantor seperti meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, mesin-mesin kantor, peralatan/perlengkapan kantor dan lain sebagainya.

Pekerjaan kantor yang padat juga membutuhkan dukungan prasarana yang memadai. Prasarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Secara umum prasarana kantor bermakna sebagai segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses (usaha atau pembangunan).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1099) pengertian “Prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses”. Definisi tersebut, dapat diartikan prasarana kantor merupakan fasilitas tempat (barang tidak bergerak) yang digunakan untuk menunjang sarana kantor dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Sri Mulyani dkk (2010: 43) yang menyatakan “Prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa prasarana kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan proses kegiatan kantor yang bersifat permanen atau tetap. Contoh prasarana kantor seperti tanah, gedung, dan ruang kantor.

Tinjauan Tentang Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi (Leunupun, 2008).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan

pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

METODE

Lokasi /Objek Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Fakfak Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Fakfak. Sekretariat Daerah adalah Perangkat Daerah yang bertugas

membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

Peraturan Bupati Fakfak Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak. Sekretariat Daerah merupakan unsur penunjang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan menyusun kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah serta mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah, Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah, Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah, Pengkoordinir tugas dan fungsi Pejabat Daerah, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013 : 80), mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan uraian di atas, maka populasi yang didapatkan disini adalah Pegawai tetap yang mempunyai Nomor Induk Pegawai (NIP) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak sebanyak 57 orang.

Menurut Sugiyono (2013 : 81), menyatakan bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Mengacu pada pendapat tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai yang kemudian dijadikan responden, yang terdiri dari : Sub Bagian Rumah Tangga sebanyak 28 orang, Sub Bagian Administrasi Keuangan dan Aset sebanyak 7 orang, Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian sebanyak 15 orang.

Variabel dan Defenisi Operasional

Guna menghindari perbedaan konsep dari variabel yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan dua variabel, dimana terdapat satu variabel independen (Variabel bebas) dan satu variabel dependen (variabel terikat). Berikut ini, peneliti memberikan defenisi untuk mempermudah dalam menjelaskan variabel-variabel dimaksud, yang adalah sebagai berikut:

1. Sarana prasarana (X) adalah: Sarana adalah Peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kegiatan, khususnya proses kegiatan kantor seperti meja, kursi dan mesin-mesin kantor. Sedangkan prasarana adalah

fasilitas kerja yang dimanfaatkan secara langsung menunjang jalannya proses kerja seperti ruang kantor dan lain-lain.

2. Kinerja (Y) adalah : hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Untuk mengukur Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak tersebut digunakan Indikator sebagai berikut :

1. Indikator sarana prasarana adalah : perabot kerja, mesin-mesin kantor, ruang kerja (Sri Mulyani dkk (2010), Peraturan Menteri Dalam Negeri No 7 tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah)
2. Indikator kinerja adalah : prestasi kerja, kerjasamatangung jawab (Malayu S.P. Hasibuan (2007: 17).

Instrumen Penelitian

Instrumen memiliki peranan penting di dalam penelitian. Sukardi (2013:75) menyatakan bahwa fungsi dari instrumen penelitian adalah untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sedang mengumpulkan informasi dilapangan. Menurutnya, pembuatan instrumen dalam penelitian kuantitatif merupakan bagian dari kegiatan yang harus dibuat secara intensif sebelum peneliti memasuki lapangan atau sebagai kelengkapan penelitian. Berbeda dengan penelitian kualitatif, pada penelitian ini instrumen penelitian dapat dibuat ketika penelitian berlangsung agar sesuai dengan penelitian di lapangan. Jadi alat instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket).

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiono (2007:170), dalam statistik deskriptif dapat dilakukan dengan menggunakan alat analisis korelasi pearson produk moment, melakukan prediksi dengan analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinan.

a. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiono (2007:218-219), secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Nilai variabel dependen yang diprediksikan

X = Nilai tertentu dari variabel independen

a = adalah Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b = angka arah atau koefisien regresi

b. Analisis Korelasi Product Moment

Dimana teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2010 : 212), Rumusan Korelasinya adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

X = variable bebas

Y = variable terikat

n = Anggota responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu Sarana Prasarana (X) dan Kinerja Pegawai (Y), berikut ini digambarkan hasil pengisian kuisioner :

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Sarana Prasarana

NO	Dimensi Variabel	Tanggapan Responden								Jumlah	
		1		2		3		4			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perabot Kantor	2	0.8	37	14,8	153	61,2	58	23,2	250	100
2	Mesin-mesin Kantor	4	1,333	52	17,333	188	62,667	56	18,667	300	100
3	Ruang Kantor	4	1,333	42	14	180	60	74	24,667	300	100
Jumlah		10	3,466	131	46,133	521	183,867	188	66,534	850	100

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel di atas, juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada sebanyak 188 atau 66,534% tanggapan responden menyatakan sarana prasarana yang sangat tinggi, 521 atau 183,867% jawaban responden menyatakan sarana prasarana yang tinggi, ada 131 atau 46,133% jawaban responden yang menyatakan sarana prasarana

sedang, dan yang menyatakan sarana prasarana rendah ada 10 atau 3,466% dari jawaban responden.

Diketahui pula bahwa 58 atau 23,2% tanggapan responden atas perabot kantor pada sarana prasarana di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak menyatakan sangat tinggi, 153 atau 61,2% tanggapan responden menyatakan tinggi, 37 atau 14,8% jawaban dari responden menyatakan sedang, dan 2 atau 0,8% tanggapan responden menyatakan rendah.

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa 56 atau 18,667% tanggapan responden atas perabot kantor pada sarana prasarana di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak menyatakan sangat tinggi, 188 atau 62,667% tanggapan responden menyatakan tinggi, 52 atau 17,333% jawaban dari responden menyatakan sedang, dan 4 atau 1,333% tanggapan responden menyatakan rendah.

Berdasarkan data pada tabel 4.9. dapat diketahui bahwa 74 atau 24,667% tanggapan responden atas perabot kantor pada sarana prasarana di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak menyatakan sangat tinggi, 180 atau 60% tanggapan responden menyatakan tinggi, 42 atau 14% jawaban dari responden menyatakan sedang, dan 4 atau 1,333% tanggapan responden menyatakan rendah.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

NO	Dimensi Varibel	Tanggapan Responden								Jumlah	
		1		2		3		4			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prestasi Kerja	5	2,5	6	3	117	58,5	72	36	200	100
2	Kerjasama	-	-	2	1	114	57	84	42	200	100
3	Tanggung Jawab	-	-	4	2	139	69,5	57	28,5	200	100
Jumlah		5	2,5	12	5	370	185	213	106,5	600	100

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel di atas, juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada sebanyak 213 atau 106,5% tanggapan responden menyatakan kinerja pegawai yang sangat tinggi, 370 atau 185% jawaban responden menyatakan kinerja pegawai yang tinggi, ada 12 atau 5% jawaban responden yang menyatakan kinerja pegawai sedang, dan yang menyatakan kinerja pegawai rendah ada 5 atau 2,5% dari jawaban responden.

Tabel tersebut memperlihatkan pula bahwa 72 atau 36% tanggapan responden atas prestasi kerja pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak menyatakan sangat tinggi, 117 atau 58,5% tanggapan responden menyatakan

tinggi, 27 atau 13,5% jawaban dari responden menyatakan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum prestasi kerja pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak dapat dikategorikan tinggi.

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa 84 atau 42% tanggapan responden atas kerjasama pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak menyatakan sangat tinggi, 114 atau 57% tanggapan responden menyatakan tinggi, 2 atau 1% jawaban dari responden menyatakan sedang, dan 0% tanggapan responden menyatakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kerjasama pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak dapat dikategorikan tinggi.

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa 57 atau 28,5% tanggapan responden atas tanggung jawab pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak menyatakan sangat tinggi, 139 atau 69,5% tanggapan responden menyatakan tinggi, 4 atau 2% jawaban dari responden menyatakan sedang, dan 0% tanggapan responden menyatakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tanggung jawab pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Fakfak dapat dikategorikan tinggi.

Uji Regresi dan Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara ketersediaan sarana prasarana dan kinerja pegawai serta untuk mengetahui berapa besar kontribusinya di dalam penelitian ini sesuai dengan teknik analisa data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana, korelasi produk moment dan koefisien determinan. Berdasarkan langkah-langkah penelitian yang digunakan maka sebagai langkah awal akan disajikan data yang telah diberi nilai terhadap semua jawaban responden yang bersifat kuantitatif.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi sejauh mana pengaruh variabel sarana prasarana (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Nilai variabel dependen yang diprediksikan

X = Nilai tertentu dari variabel independen

a = adalah Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b = angka arah atau koefisien regresi

Untuk dapat menentukan regresi, maka harus dihitung terlebih dulu harga a dan b.

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

$$\begin{aligned} &= \frac{(1991)(136765) - (2587)(103904)}{50(136765) - (2587)^2} \\ &= 24,021 \\ b &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{50(103904) - (2587)(1991)}{50(136765) - (2587)^2} \\ &= 0,30534524 \\ &= 0,305 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,021 + 0,305 X$$

Makna dari persamaan di atas yaitu :

1. Konstanta sebesar 24,021 artinya jika sarana prasarana (X) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif sebesar 24,021. Artinya jika tidak ada sarana prasarana, kinerja pegawai tetap bernilai positif.
2. Koefisien regresi variabel sarana prasarana (X) sebesar 0,305 artinya jika sarana prasarana mengalami peningkatan sebanyak 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,305 pengalinya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai. Artinya jika sarana prasarana naik maka kinerja pegawai juga akan naik dan sebaliknya.

Korelasi Produk Moment

Berdasarkan data yang diperoleh, langkah yang harus ditempuh adalah memasukan atau mendistribusikan data-data tersebut kedalam rumus. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten fakfak (bagian umum).

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n\Sigma X_i Y_i - (\Sigma X_i)(\Sigma Y_i)}{\sqrt{\{n\Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2\}\{n\Sigma Y_i^2 - (\Sigma Y_i)^2\}}} \\ &= \frac{50(103904) - (2587)(1991)}{\sqrt{\{50(136765) - (2587)^2\}\{50(79981) - (1991)^2\}}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{5195200 - 5150717}{\sqrt{\{(6838250 - 6692569)\}\{(3999050 - 3964081)\}}} \\
 &= 0,62323381 \\
 &= 0,623
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka apabila diinterpretasikan kedalam tabel interpretasi koefisien korelasi maka dapat diketahui seberapa besar hubungan antara kedua variabel yang tergolong kuat yaitu 0,623 (antara 0,60 – 0,799). Analisa korelasi diatas dapat dijelaskan r hitung untuk taraf kesalahan 5% dengan $n = 50$ diperoleh 0,279 dan untuk 1% = 0,361. Karena r hitung lebih besar dari r tabel baik untuk 5% maupun 1% ($0,623 > 0,361 > 0,279$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab hipotesis berdasarkan perhitungan diatas dinyatakan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$), maka dapat dinyatakan hipotesis nol (H_0) yang berarti diduga bahwa Sarana Prasarana tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian maka hipotesis kerja yang dibuat bahwa Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak (bagian umum) dapat diketahui dengan menghitung koefisien determinannya yaitu :

$$\begin{aligned}
 R &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,38813 \times 100\% \\
 &= 38,813\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian sarana prasarana memberikan pengaruh sebesar 38,813% terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Fakfak (Bagian Umum) sedangkan sisanya 61,187% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas tentang Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Sarana prasarana yang tersedia pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Fakfak adalah Meja sebanyak 29 buah, Kursi berjumlah 50 buah, Lemari berjumlah 16 buah, Komputer berjumlah 6 buah, Printer berjumlah 7 buah, Mesin Foto copy berjumlah 2

buah (1 rusak ringan) dan Ruang berjumlah 5 ruang. Dari data diatas kita dapat mengetahui bahwa jumlah sarana prasarana tidak sesuai dengan jumlah pegawai sebanyak 57 orang yang terbagi dalam Tiga Sub Bagian.

2. Bahwa hubungan antara Variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) tergolong kuat. Hal ini terbukti dengan nilai r yang didapatkan dalam perhitungan Person Product Moment (PPM) yang didapatkan nilai 0,623 yang dikategorikan kedalam table interpretasi korelasi yang menyatakan hubungannya Tergolong Kuat. Kemudian hipotesis yang diterima adalah H_a , yaitu Ada Pengaruh antara Variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Pembuktian Hipotesis : Besarnya hubungan Variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,623 yang berarti kuat dan hasil perhitungan analisa korelasi dapat dijelaskan r hitung untuk taraf kesalahan 5% dengan $n = 50$ diperoleh 0,279 dan untuk 1% = 0,361, karena r hitung lebih besar dari r tabel baik untuk 5% maupun 1% ($0,623 > 0,361 > 0,279$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu ada pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Nilai r^2 sebesar 0,38813 (38,813%) yang artinya terjadi hubungan positif antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya ketersediaan sarana prasarana yang memadai dan sesuai dengan standar kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya ketersediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa perabot kantor, mesin-mesin kantor, ruang dan lain-lain.
2. Guna tercapainya kinerja yang lebih baik, disarankan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak agar meningkatkan pengadaan sarana prasarana yang memadai bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta:Bina Aksara.

- Arikunto, S.(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Dharma, Agus, 1991, Manajemen Prestasi. Jakarta : Rajawali Press
- Didi Hartono (2014), Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru, Abstrak Jurnal Kindai Volume 10 nomor 2.
- Hadari Nawawi. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Juni Priansa dan Agus Garnida. (2013). Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional. Bandung: Alfabeta.
- Joko Kumoro. (2000). Manajemen Perkantoran. *Diklat Kuliah*. FIS UNY.Donni Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat, 2008, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1, Maret, 2008:54-64.
- Moenir. 1992; Manajemen Pelayanan Umum. Jakarta : Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Muhammad, Nasir. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2013.Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.Bandung: Alfabeta
- Sri Endang R, Sri Mulyani dan Suyyety. (2010). Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno dan Suherman. (2007). Modul Menggunakan Peralatan Kantor. Sukabumi: Yudhistira
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta: BPFE
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sigiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administratif* Bandung : Penerbit PT Alfabeta
- Soehartono, I. 2002. *Metode Penelitian Sosial. Suatu Teknik Penelitian Bidang*
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2010. *Statika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Usman, Abdul Bari. 2005. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Pemerintah Kota A.A. Prabumulih: tesis program studi magister manajemen*. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Vida Hansa Farida, Lilis Nurlaela dan Asep Sumaryana. (2004). *Menggunakan Peralatan Kantor*. Bandung: CV. Armico.
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Ke-mampuan, Ke puasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggung harjo Kabupaten Grobogan*, Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Fakfak No 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Fakfak
- Peraturan Bupati Fakfak Nomor 42 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak.