



Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasanuddin, Eva Singgarniari, Faisal, Agussalim Ritonga, Imran Nasution, Supar Wasesa*, Sri Rahayu

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: Suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: Suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Submitted: 21/10/2022; Accepted: 26/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu dan sebanyak 52 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja). Variabel sarana prasarana signifikan pada 0,016 sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel kualitas SDM yang memiliki nilai signifikan pada 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Variabel kemampuan kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Sarana Prasarana; Kualitas SDM; Kemampuan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstrac-This study aims to determine the effect both jointly and partially between infrastructure, quality of human resources and work ability on employee performance at the Community and Village Empowerment Service (PMD) of Labuhanbatu Regency. This study uses quantitative methods with the type of explanatory research using primary data and secondary data. The population in this study were employees at the Department of Community and Village Empowerment (PMD) of Labuhanbatu Regency and as many as 52 employees were used as research samples. The data analysis technique used is multiple and partial linear regression using SPSS 24.0. The results of the regression analysis showed that of the three independent variables included in the regression model (infrastructure, quality of human resources and work ability). The infrastructure variable is significant at 0.016 so it can be concluded that infrastructure has an effect on employee performance (hypothesis 1 is accepted). HR quality variable which has a significant value at 0.000. So it can be concluded that the quality of human resources has an effect on employee performance (hypothesis 2 is accepted). The work ability variable which has a significant value is 0.007. So it can be concluded that work ability has an effect on employee performance (hypothesis 3 is accepted). The results showed that the variables of infrastructure, quality of human resources and work ability together had a positive effect on employee performance. This is evidenced by the statistical results of the regression test obtained a value with a probability of 0.000 is smaller than ($\alpha = 0.05$), it can be explained that infrastructure, quality of human resources and work ability have a positive effect on employee performance. Then the fourth hypothesis is accepted.

Keywords: Infrastructure; Human Resources Quality; Work Ability; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah instansi harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi instansi dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan instansi.

Pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan peraturan dan perjanjian. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Pegawai memberikan kontribusi kepada instansi berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki, pegawai juga dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah. Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa dibentuk untuk pelayanan publik masyarakat



khususnya dibidang pemberdayaan masyarakat desa. Untuk mencapai keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi untuk memperkuat dan mengoptimalkan hasil

Dari hasil pengamatan bahwa kinerja pegawai kantor Dinas PMD Labuhanbatu telah menerapkan sistem pelayanan publik yang modern, dimana memiliki karakteristik-karakteristik antara lain, organisasi berdasarkan fungsi, sistem informasi yang terintegrasi, sarana kantor yang memadai, dan tata kerja yang transparan. Namun walau telah ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai dan teknologi yang modern namun masih harus diimbangi dengan peningkatan kemampuan teknis dan keterampilan pegawai sesuai dengan bidangnya dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya serta meningkatkan semangat bekerja yang tinggi dari para pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai target yang diharapkan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sarana prasarana dalam organisasi. Sarana prasarana menurut samsudin (2006:287) adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah sarana prasarannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Palupi 2004:48) ada dua sarana prasarana yang biasa diperlihatkan oleh atasan. Pertama yaitu sarana prasarana transaksional yakni sarana prasarana yang didasarkan pada transaksi untuk setiap pekerjaan yang dihadapi pemimpin dan menitikberatkan imbalan berupa ganjaran atau berupa hukuman atas hasil kerja yang diperintahkan. Kedua adalah sarana prasarana transformasional yakni sarana prasarana yang dinamis dan selalu mengadakan pembaharuan, pimpinan seperti ini akan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja guna mencapai sasaran, karena kesadaran sebagai pendorong, fasilitator dan katalisator.

Pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja. Kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015:67) menyebutkan 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 Safwan and Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Sedangkan menurut menurut (Siswanto 2015:11) kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Irham (2013:127) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

2.2 Sarana Dan Prasarana

Moenir (2010:119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Priansa dan Agus (2013:223) yang menyatakan sarana kantor berarti alat langsung yang digunakan untuk melaksanakan proses kegiatan kantor. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa: Sarana kerja kantor adalah suatu 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.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:109) 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 Mulyani dan Suyyety (2010:43) yang menyatakan prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah.

2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Ndraha (2012:12); (Wasesa 2019); (Nasti 2018), kualitas sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Menurut Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek

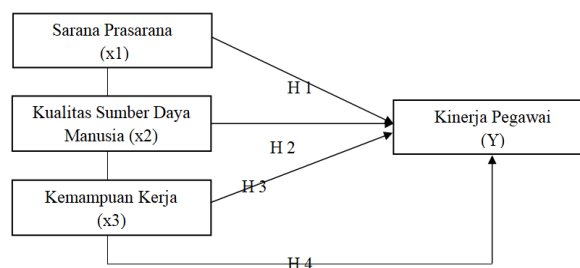


keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Danim (2012:90) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak).

2.4 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Robbin (2013:52) adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kristiani et al, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Dalam kerangka konsep ini perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Lubis dan Syahputra (2008:20) kerangka konsep penelitian adalah gambaran ringkas, mengenai keterkaitan suatu konsep dengan konsep lainnya yang akan diteliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan antara satu kejadian (fenomena lainnya). Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja sebagai variabel independen.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

H2 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

H3 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

H4 : Sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

2.7 Operasi Variabel

Definisi variable menurut Sugiyono (2009:38) adalah variabel penelitian adalah sesuatu hal yang dapat berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

- Variable bebas (independent variable), yaitu: merupakan variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat, Sugiono (2001:21) yang dinyatakan dengan X (Sarana prasarana (X1), Kualitas sumber daya manusia (X2) dan Kemampuan kerja (X3).
- Variable terikat (dependent variable), yaitu: merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Sugiono (2001:21) yang dinyatakan dengan Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Sarana	Fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang	Variabel sarana prasarana	Likert



Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Prasarana (X1)	terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah	secara operasional diukur dengan 5 indikator yaitu : 1. Kondisi Bangunan 2. Ketersediaan sarana prasarana 3. Kondisi sarana prasarana 4. Faktor keamanan peralatan kerja 5. Penggunaan peralatan kerja	
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Ndraha (2012:12)	Indikator kualitas sumber daya manusia yaitu: 1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) 2. Pendidikan Rahardjo (2010:18)	Likert
Kemampuan Kerja (X3)	Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbin (2013:52)	Kemampuan kerja secara operasional diukur : 1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Sosial 3. Kemampuan Konseptual Herlani (2011:27)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)	Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja sama Bangun (2012:233)	Likert

2.8 Populasi dan Sampel Data

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, Sugiyono (2011:80). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2006:118). Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

2.9 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengamatan (Observation)
- 2) Wawancara (Interview)
- 3) Daftar pertanyaan (questionnaire)
- 4) Studi dokumentasi

2.10 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menurut sugiono (2009:29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2) Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

- a) Uji validasi



Menurut sugiono (2010:267) Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. (Priyatno 2008:90) mengemukakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b) Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. menurut Priyatno (2008:102) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Santosa (2005:112) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

4) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Sarana prasarana

X2 = Kualitas sumber daya manusia

X3 = Kemampuan kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Sarana prasarana

b2 = Koefisien regresi Kualitas sumber daya manusia

b3 = Koefisien regresi Kemampuan kerja

e = Error

5) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

a) Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, Ghazali (2016:96).

b) Uji Signifikansi Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, Ghazali (2016:97).

c) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengumpulan Data

Tabel 2. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 52 eksemplar	52
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	52

3.2 Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	32	61,5
Wanita	20	38,5
Total	52	100,0

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S2	11	21,1
S1	41	78,9
Diploma 3 (D3)	0	0
SMA	0	0
SMP	0	0
Total	52	100

3.3 Statistik Deskriptif

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	36,5	63,5	0	0	0	100
	2. KP2	36,5	61,5	1,9	0	0	100
	3. KP3	55,8	44,2	0	0	0	100
	4. KP4	19,2	61,5	19,2	0	0	100
	5. KP5	30,8	67,3	1,9	0	0	100
	6. KP6	26,9	73,1	0	0	0	100
	7. KP7	42,3	57,7	0	0	0	100
	8. KP8	21,2	63,5	15,4	0	0	100
Sarana prasarana (X1)	1. SP1	23,1	53,8	23,1	0	0	100
	2. SP2	48,1	51,9	0	0	0	100
	3. SP3	42,3	53,8	3,8	0	0	100
	4. SP4	44,2	55,8	0	0	0	100
	5. SP5	28,8	44,2	26,9	0	0	100
	6. SP6	25,0	71,2	3,8	0	0	100
	7. SP7	25,0	71,2	3,8	0	0	100
	8. SP8	32,7	61,5	5,8	0	0	100
Kualitas SDM (X2)	1. KSDM1	23,1	67,3	9,6	0	0	100
	2. KSDM2	36,5	63,5	0	0	0	100
	3. KSDM3	26,9	73,1	0	0	0	100
	4. KSDM4	42,3	57,7	0	0	0	100
	5. KSDM5	21,2	63,5	15,4	0	0	100
	6. KSDM6	30,8	67,3	1,9	0	0	100
	7. KSDM7	40,4	59,6	0	0	0	100
	8. KSDM8	21,2	59,6	19,2	0	0	100
Kemampuan kerja (X3)	1. KK1	28,8	44,2	21,2	5,8	0	100
	2. KK2	48,1	51,9	0	0	0	100
	3. KK3	40,4	46,2	13,5	0	0	100
	4. KK4	34,6	51,9	13,5	0	0	100



Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
	5. KK5	38,5	53,8	7,7	0	0	100
	6. KK6	25,0	71,2	3,8	0	0	100
	7. KK7	25,0	71,2	3,8	0	0	100
	8. KK8	32,7	61,5	5,8	0	0	100

3.4 Uji Kualitas Data

3.4.1 Validasi

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Sarana prasarana (X1)	1)	SP1 0.789	0.273	Valid
	2)	SP2 0.640	0.273	Valid
	3)	SP3 0.646	0.273	Valid
	4)	SP4 0.450	0.273	Valid
	5)	SP5 0.377	0.273	Valid
	6)	SP6 0.819	0.273	Valid
	7)	SP7 0.805	0.273	Valid
	8)	SP8 0.723	0.273	Valid
Kualitas SDM (X2)	1) KSDM1	0.781	0.273	Valid
	2) KSDM2	0.775	0.273	Valid
	3) KSDM3	0.739	0.273	Valid
	4) KSDM4	0.744	0.273	Valid
	5) KSDM5	0.709	0.273	Valid
	6) KSDM6	0.690	0.273	Valid
	7) KSDM7	0.801	0.273	Valid
	8) KSDM8	0.571	0.273	Valid
Kemampuan kerja (X3)	1) KK1	0.731	0.273	Valid
	2) KK2	0.728	0.273	Valid
	3) KK3	0.707	0.273	Valid
	4) KK4	0.822	0.273	Valid
	5) KK5	0.815	0.273	Valid
	6) KK6	0.860	0.273	Valid
	7) KK7	0.850	0.273	Valid
	8) KK8	0.716	0.273	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.827	0.273	Valid
	2) KP2	0.778	0.273	Valid
	3) KP3	0.763	0.273	Valid
	4) KP4	0.661	0.273	Valid
	5) KP5	0.797	0.273	Valid
	6) KP6	0.793	0.273	Valid
	7) KP7	0.744	0.273	Valid
	8) KP8	0.661	0.273	Valid

3.4.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel

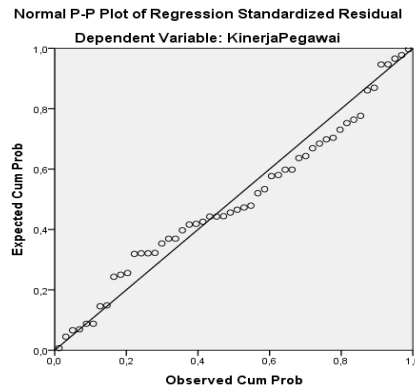
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Sarana prasarana (X1)	0.749	0.6	Reliabel
Kualitas SDM (X2)	0.775	0.6	Reliabel
Kemampuan kerja (X3)	0.783	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.780	0.6	Reliabel



Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

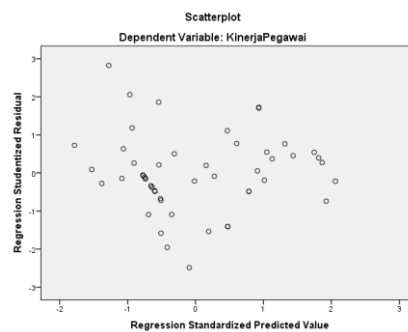
3.5.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 SaranaPrasarana	,219	4,575	
KualitasSDM	,956	1,046	
KemampuanKerja	,216	4,626	

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.6.1 Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,982	2,863		,692	,492
SaranaPrasarana	,328	,131	,296	2,499	,016
KualitasSDM	,898	,058	,877	15,476	,000



Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
KemampuanKerja	,275	,098	,333	2,797	,007

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

3.6.2 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,496	3	141,832	92,523	,000 ^b
	Residual	73,581	48	1,533		
	Total	499,077	51			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KemampuanKerja, KualitasSDM, SaranaPrasarana

3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,923 ^a	,853	,843	1,238	

a. Predictors: (Constant), KemampuanKerja, KualitasSDM, SaranaPrasarana

3.7 Hasil Persamaan Regresi

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,982	2,863		,692	,492
SaranaPrasarana	,328	,131	,296	2,499	,016
KualitasSDM	,898	,058	,877	15,476	,000
KemampuanKerja	,275	,098	,333	2,797	,007

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

3.8 Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja, sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu selalu mampu dan paham pekerjaan yang saya lakukan, selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, selalu menetapkan target dalam bekerja, selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelanggan tidak lama menunggu, mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya, selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim).

3.9 Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa sarana prasarana searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya sarana prasarana akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa sarana prasarana mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

3.10 Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya kualitas SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM diperlukan dan penting untuk diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.



3.11 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya kemampuan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kemampuan kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut : Sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu.

REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Irham, Fahmi. 2010. "Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi." *Penerbit: Alfabeta, Bandung*.
- Nasti. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agraria Badan Pertahanan Nasional Kantor Pertahanan Kota Medan." *Jurnal Uisu* 2(16): 1689–99.
- Palupi, Septika Retno. 2014. "Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap." *Economic Education Analysis Journal* 3(2).
- sadili samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka.
- Safwan, Nadirsyah, and Syukriy Abdullah. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya." *Jurnal Akuntansi* ISSN 2302: 164.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Eko Nur Siswanto. 2014. "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kota Cimahi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 11(3): 501–10.
- sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Wasesa, Supar. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Profesi Terhadap Perencanaan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 4(1): 10–19. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1389>.
- Yudhana, Anton, Sunardi Sunardi, and Priyatno Priyatno. 2018. "Perancangan Pengaman Pintu Rumah Berbasis Sidik Jari Menggunakan Metode Uml." *Jurnal Teknologi* 10(2): 131–38.