

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat

Ranny Kibar^{1*}, Iskandar Z Hifnie¹, Supriyadi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: rannyykibar@gmail.com

Abstrak.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi. Selain kemampuan sumber daya manusia, sarana prasarana adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sarana Prasarana merupakan alat penunjang yang berperan penting bagi para pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Dengan adanya sarana prasarana yang menunjang, tugas dari pegawai dapat diselesaikan dengan baik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 19 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Kemampuan SDM (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 57,5 persen. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 57,4 persen. Terdapat pengaruh Kemampuan SDM (X1) dan Sarana Prasarana (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 58,3 persen.

Kata kunci: Kemampuan SDM; Sarana Prasarana; Kinerja Pegawai

Abstract.

The success and success of an institution's performance is determined by the quality of its human resources. The success of an organization is largely determined by its capabilities because human resources are the most vital asset in the organization. In addition to human resource capabilities, infrastructure is another important factor that greatly contributes to improving employee performance in an organization. Infrastructure is a supporting tool that plays an important role for employees in supporting their work. With the existence of supporting infrastructure, the tasks of employees can be completed properly, so that the organization can achieve its goals effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of the ability of human resources and infrastructure on the performance of employees at the West Coast District Environmental Office. The type of research used in this research is field research, which is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 19 research respondents. Based on the data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an influence of HR capability (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 57.5 percent. There is an influence of Infrastructure (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 57.4 percent. There is an influence of HR Capability (X1) and Infrastructure (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 58.3 percent.

Keywords: Human Resource Capabilities; Infrastructure; Employee performance

PENDAHULUAN

organisasi. Peran SDM bagi sebuah organisasi yang berumur panjang merupakan

suatu hal strategis. Malcolm Baldrige, menyatakan bahwa penanganan sebagai Human Capital telah berhasil jika MSDM sudah merencanakan penerapan dan intergrasi

pertumbuhan karyawan secara penuh, mencakup program pelatihan, alur pengembangan karier, penilaian/proses kesadaran pribadi, kompensasi, pemberian wewenang, dan hasil terukur

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. (Kulla, Rumapea, & Tampongangoy, 2018)

Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak disektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. (Karla & Ekonomi, 2015) Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggara program pengenalan yang sangat komperehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Hamali, 2013) Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, ciri-ciri sumber daya manusia profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan,

memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/ bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai akan lebih baik lagi jika anggota organisasi sama-sama memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasinya. Maka dari itu manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia harus dijalankan dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Selain kemampuan sumber daya manusia, sarana prasarana adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Widada, Pramusinto, & Lazuardi, 2017) dalam suatu organisasi. Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alata untuk mencapai makna dan tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu sebagai penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Sarana Prasarana merupakan alat penunjang yang berperan penting bagi para pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Dengan adanya sarana prasarana yang menunjang, tugas dari pegawai dapat diselesaikan dengan baik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efesien. Betapapun hebatnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi seorang pegawai, tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai maka hasil yang di dapatkan tidak dapat dicapai secara maksimum.

Kondisi yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat adalah Kemampuan Sumber Daya Manusia secara kualitas masih belum maksimal terlihat dari masih ada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat yang belum

mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus namun secara kuantitas sudah cukup memadai karena jumlah pegawai yang terbilang banyak, (Nasrudin & Maryadi, 2019) Sarana prasarana yang ada belum memadai terlihat dari masih ada sarana prasarana dalam kondisi tidak baik/ rusak sehingga tidak mampu untuk menunjang pekerjaan pegawai secara optimal, serta Kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari penyelesaian program kegiatan yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. pegawai yang sudah mengikuti Pendidikan Pelatihan/ Bimbingan Teknis masih jauh dari harapan yaitu rata – rata 3 orang dari 21 orang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. menunjukkan bahwa masih ada beberapa sarana dan prasarana dalam kondisi kurang layak pakai dan kendaraan yang ada belum mampu mengcover semua pekerjaan secara efektif. program dan kegiatan yang dilaksanakan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Juni, 2014)

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul “Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Berdasarkan tujuan yang hendak di capai maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistic, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik – teknik yang digunakan adalah 1) Observasi. Melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti; 2) Kuisioner Pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti; 3) Telaah

Dokumentasi dan Kepustakaan. Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan; dan 4) Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas (Sugiyono, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan SDM (X₂) pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat dalam kategori baik. Namun berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, variabel Kemampuan SDM dengan indikator kesanggupan kerja pada item pernyataan no.2 mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah mendapatkan nilai yang paling rendah diantara 11 item pernyataan lainnya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016: 147) Kemampuan SDM adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Uji hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung 4,793 > ttabel 1,746. Besarnya Koefisien Determinasi Kemampuan SDM (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 57,5%. Persamaan regresi Kemampuan SDM dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat adalah sebesar $Y = 3,366 + 0,925X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,925 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan SDM juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai 57,5%.

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Sarana Prasarana pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat dalam

kategori baik. Namun berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, variabel Sarana Prasarana dengan indikator perlengkapan kerja pada item pernyataan no.7 mengenai Tersedianya kendaraan operasional yang layak dan memadai dalam menunjang pekerjaan mendapatkan nilai yang paling rendah diantara 11 item pernyataan lainnya. Hal ini dapat mengurangi Sarana Prasarana dari pegawai yang akan berimplikasi pada rendahnya kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir (2016: 76) menyatakan bahwa sarana prasarana adalah seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak, digunakan untuk meraih tujuan bersama. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar = 4,786 dan thitung $4,786 > ttabel$ 1,746. Besarnya koefisien Determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai adalah 57,4%. Persamaan regresi antara Sarana Prasarana dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat adalah sebesar $Y = 8,770 + 0,820X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,820 point. Hal ini memberikan pengaruh Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 57,4%.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat termasuk dalam Kategori baik, namun pada indikator Bertanggung jawab terhadap pekerjaan item pernyataan no.4 mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu memiliki skor nilai yang kecil diantara 11 item pernyataan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini dipengaruhi oleh Kemampuan SDM dan Sarana Prasarana yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017: 56) bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang

setelah ia melakukan suatu kegiatan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Kemampuan SDM dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 11,169 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,682. Besarnya Koefisien Determinasi Kemampuan SDM dan Sarana Prasarana (X_2) terhadap Kinerja Pegawai adalah 58,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kemampuan SDM dan Sarana Prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, hal ini terlihat dari Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung antara kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 4,793 dan thitung $> t$ tabel 1,746. R-square kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai adalah 57,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 57,5%, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi variabel Kemampuan SDM (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 3,366 + 0,925X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan SDM akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,925 point.

Terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat terlihat dari hasil uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung sarana prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar thitung $4,786 > ttabel = 1,746$. R-square sarana prasarana terhadap kinerja pegawai adalah 57,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi antara variabel Sarana prasarana (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 8,770 + 0,820X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Sarana prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,820 point.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan kemampuan SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 11,169 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,369 jadi Fhitung lebih besar dari Ftabel = 3,682 (F hitung > F tabel). Besarnya dari R-square kemampuan SDM dan sarana prasarana terhadap Kinerja Pegawai adalah 58,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat sebesar 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Nasrudin, N., & Maryadi, M. (2019). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Pembelajaran di SD. *Manajemen Pendidikan*, 13(2), 15–23. <https://doi.org/10.23917/jmp.v13i2.6363>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widada, T., Pramusinto, A., & Lazuardi, L. (2017). Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi Di Rsud Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu). *Jurnal Ketahanan Nasional*.

DAFTAR PUSTAKA

Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*.

Juni, S. & P. D. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Karla, E., & Ekonomi, F. (2015). Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada matahari department store kramat jati. 9(09), 2–4.

Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrilk Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 3.