
Pengaruh Motivasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan

Hamdi

STIE Pancasetia

E-mail: primarantau@gmail.com

Article History:

Received: 13 Oktober 2025

Revised: 17 November 2025

Accepted: 29 November 2025

Keywords: *Motivasi, Kompetensi SDM, Sarana Prasarana dan Kinerja*

Abstract: *Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kompetensi SDM Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin secara simultan, parsial dan yang paling dominan. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian hipotesis (hypotheses testing). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu antara variabel dependen berupa Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana dengan variabel independen berupa kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai sedangkan Motivasi tidak ditemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel sarana dan prasarana merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi yang di dalamnya ada bidang kinerja pegawai pasti memahami prosedur penataan arsip, bukan berarti instansi atau organisasi yang bersangkutan dipastikan mengelola arsip sesuai dengan prosedur secara efektif dan efisien. Penataan kinerja pegawai yang baik memerlukan sarana, baik tempat penataannya, cara penataannya sampai keterampilan petugas arsiparisnya semua itu akan menjadi satu keterkaitan yang pokok agar arsip dapat awet dan ketika dibutuhkan kegunaannya arsip mudah di temukan dan masih dalam keadaan yang baik. Kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengolah, mengelola, menyalurkan, dan mendistribusikan informasi dan pelayanan publik. Melalui proses tersebut, pemerintah dapat mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi

informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari pencapaian tujuan sebuah organisasi. Pegawai sebagai sumber daya utama yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang karena sudah merupakan tuntutan dunia global. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkup pekerjaan. SDM memiliki kedudukan sentral karena berperan dalam menentukan tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah karakteristik yang dimiliki individu memiliki kemampuan dan penggunaan secara konsisten seperti kinerja yang diinginkan. Pada upaya peningkatan kualitas SDM, organisasi harus membangun sumber daya manusia. Masa depan atau keberlangsungan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Ketika organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, mereka dapat menjadi lebih unggul dan lebih kompetitif. Kemampuan (skill) yang dimiliki melalui pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang tercermin dalam hasil kerja atau prestasi pribadi akan mampu membedakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi atau yang berkualitas normal. Keunggulan kompetitif tergantung pada upaya individu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kemudian, tujuan dirumuskan pada awalnya dapat direalisasikan. Penempatan karyawan dalam organisasi harus didasarkan pada kompetensi.

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat vital dan hal yang sangat penting dalam menunjang kelancaran atau kemudahan dalam proses pembelajaran, dalam kaitannya dengan pendidikan yang membutuhkan sarana dan prasarana dan juga pemanfaatannya baik dari segi intensitas maupun kreatifitas dalam penggunaannya oleh pegawai dalam melaksanakan kegiatan. Sarana adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja pegawai menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Wilson Bangun (2020, p.215) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam instansi.

Fenomena umum yang terjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin serta mencermati uraian di atas dan memperhatikan kondisi yang ada, terdapat beberapa tantangan khususnya yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin salah satunya adalah masalah sumber daya manusia yang belum memadai. Sehingga peningkatan kompetensi SDM perlu di dukung oleh pegawai yang

mengerti mengenai teknologi informasi, sehingga diperlukan pegawai yang mau belajar dan mampu menanggapi perubahan.

Pengembangan, peningkatan dan perbaikan pelayanan kepada masyarakat harus dilakukan secara holistik dan stimulan. Dewasa ini masih sering ditemukan banyaknya sarana dan prasarana pelayanan yang dimiliki oleh instansi yang diterima dari pemerintah, penggunaannya tidak optimal dan bahkan tidak dapat lagi digunakan sesuai dengan fungsinya. Penyebab hal tersebut terjadi antara lain karena kurangnya kepedulian terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki serta tidak adanya pengelolaan yang memadai. Seiring dengan perubahan pola pemerintahan setelah diberlakukannya otonomi daerah, maka pola pendekatan manajemen instansi saat ini berbeda pula dengan sebelumnya, yakni lebih bernuansa otonomi.

Permasalahan yang dihadapi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin dimana sumber daya manusia yang masih belum memadai sehingga dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan.

Kurangnya sarana prasarana penunjang kegiatan pekerjaan juga menjadi permasalahan yang dihadapi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Tapin, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sarana dan prasarana adalah segala bentuk fasilitas kerja yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamli, 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Hulu Rokan Hulu” bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian Rizka Gia Nur Hanifah, 2020, Pengaruh kompetensi pegawai, sarana prasarana, dan budaya organisasi terhadap Kkinerja, bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi pegawai, sarana prasarana, dan kinerja pegawai terhadap pegawai dan pengaruh negatif signifikan budaya organisasi terhadap pegawai.

Kemudian penelitian dari Tutik Hariyati, 2020, Pengaruh kompetensi pegawai terhadap pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kinerja pegawai Kabupaten Bojonegoro. bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kinerja pegawai Kabupaten Bojonegoro yang dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan thitung $5,619 > t_{tabel} 2,021$ sehingga disimpulkan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pegawai.

Dalam kaitannya penulisan tesis ini fungsi manajemen yang dapat dijangkau sesuai dengan kondisi di lapangan berfokus pada fungsi Upaya Pemerintah Dalam Meningkatkan Sarana Prasarana Pelayanan serta memusatkan pada penerapan salah satu fungsi-fungsi manajemen yaitu penggerakan (actuating) yang substansinya adalah pada bidang sarana dan prasarana.

Dari rangkaian paparan di atas, berfokus pada permasalahan Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana, maka dalam penelitian ini peneliti memberi judul " Pengaruh Motivasi, Kompetensi SDM Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin“

Menyimak dari paparan latar belakang masalah di atas, tergambar beberapa pertanyaan di mana peneliti akan mencoba untuk merespon dari permasalahan yang ada dengan rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin?

2. Apakah Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin?
3. Variabel mana di antara Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin?

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2016:6).

Panggabaeon, (2021:25) MSDM adalah sebuah gerakan di bidang SDM yang harus dilihat dari dua perspektif, khususnya dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pertunjukan, terdiri dari investigasi dan penilaian pekerjaan. Kemudian lagi, dari sisi perwakilan, itu mencakup latihan perolehan tenaga kerja, ujian pelaksanaan, persiapan dan peningkatan, kemajuan, pengupahan dan akhir pekerjaan.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

McClelland dalam Viethzal Rival (2022:837) Serangkaian Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya buan atas dorongan pihak lain. Dengan dimensi dan indikator adalah :

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan kekuatan
- Kebutuhan akan pertemanan

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Alfin Murtie (2021:63) dalam bukunya Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Maslow dan Rivai dan Sagala (2009:840), bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan yaitu : Kebutuhan fisiologi, Rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

McClelland dalam Viethzal Rival (2022:837) Serangkaian Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya buan atas dorongan pihak lain dengan dimensi : Kebutuhan akan prestasi dengan indikator : Menyukai tantangan dalam pekerjaan, Tanggung Jawab, Prestasi Kerja.

Kebutuhan akan kekuatan dengan indikator : Mencari posisi dalam kelompok, Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan, Penghargaan. Kebutuhan akan pertemanan dengan indikator :Memiliki hubungan baik dengan organisasi, Memiliki kerjasama yang baik

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Kompetensi SDM merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Wibowo, 56:2020)

- a. Pengetahuan dan keterampilan
- b. Kemampuan dan konsep diri
- c. Konsep diri
- d. Sifat dan Motif
- e. Karakteristik pribadi dan Tanggung jawab
- f. Konsep nilai-nilai masyarakat dan nilai lingkungan

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah Competency (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan Competence (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. (Palan, 2019:5)

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetisi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetisi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer (2019), sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai atau pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Spencer (2020), dikutip oleh Sutoto (2019), cluster pengetahuan meliputi kompetensi analytical thinking (AT), conceptual thinking (CT), technical/professional/managerial expertise (EXP); (1) Analytical thinking (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks; (2) Conceptual thinking (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap

bagian menjadi kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif; (3) Expertise (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

2. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Spencer (2020), dikutip oleh Sutoto (2019), cluster keterampilan meliputi kompetensi concern for order (CO), initiative (INT), impact and influence (IMP), dan information seeking (INFO); (1) Concern for order (CO) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data; (2) Initiative (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru; (3) Impact and influence (IMP) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, memengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya; (4) Information seeking (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

3. Konsep Diri dan Nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Spencer (2020), dikutip oleh Sutoto (2019), cluster ini mencakup kompetensi developing others (DEV), directiveness: assertiveness and use of positional power (DIR), teamwork and cooperation (TW), team leadership (TL), interpersonal understanding (IU), dan customer service orientation (CSO): (1) Developing others (DEV) adalah versi khusus dari impact and influence, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan; (2) Directiveness assertiveness and use of positional power (DIR) mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan; (3) Teamwork and cooperation (TW) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif; (4) Team leadership (TL) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal; (5) Interpersonal understanding (IU) merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak

diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain. (6) Customer Service Orientation (CSO) merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.

4. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Menurut Spencer (2020), dikutip oleh Sutoto (2019), cluster ini mencakup kompetensi self control (SCT), self confidence (SCF), flexibility (FLX), dan organizational commitment (OC); (1) Self control (SCT) merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan; (2) Self confidence (SCF) merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan; (3) Flexibility (FLX) merupakan kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda; kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu (4) Organizational commitment (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

5. Motif

Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Spencer (2020), dikutip oleh Sutoto (2019), Cluster ini mencakup organizational awareness (OA), relationship building (RB), dan achievement orientation (ACH): (1) Organizational awareness (OA) merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi. (2) Relationship building (RB) merupakan besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab; (3) Achievement orientation (ACH) merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau di atas merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar.

Penelitian ini akan mengkaji konsep kompetensi sumber daya manusia dari aspek pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi. Pengetahuan dan keterampilan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi yang nampak dipermukaan sehingga mudah dilihat dan dinilai. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri dan karakteristik pribadi sifatnya tersembunyi tapi masih dapat diamati melalui sikap dan perilaku yang terlihat sehari-hari.

Palan (2019:6) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Murgiyono (2021:11), mengemukakan bahwa bagaimana mengetahui, mengukur, dan mengembangkan kompetensi untuk membina pegawai yang profesional, bertanggung jawab,

jujur dan adil. Manajemen pegawai berbasis kompetensi harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pegawai. Secara konseptual, Pribadi (dalam Murgiyono, 2021: 15), mengemukakan bahwa: "Kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang.

Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: (1) atribut-atribut positif pemegang jabatan; (2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan (3) perilaku pemegang jabatan.

Sarana prasarana adalah fasilitas yang secara langsung maupun tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan suatu proses kerja aparatur pemerintahan daerah dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Indikatornya yaitu (Atmosudirdjo, 2018:65)

- a. Ketersediaan sarana prasarana
- b. Kondisi Bangunan
- c. Kondisi sarana prasarana
- d. Faktor keamanan peralatan kerja
- e. Penggunaan peralatan kerja

Menurut Siagian (2022:69), yang dimaksud dengan sarana kerja adalah segala jenis peralatan yang dimiliki oleh organisasi dan dipergunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mengemban misi organisasi yang bersangkutan. Mungkin sukar untuk menyangkal pendapat bahwa setiap organisasi dihadapkan kepada kelangkaan sarana dan prasarana yang diperlukan. Jika demikian halnya, akal sehat memberikan petunjuk bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mutlak perlu dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga manfaat yang sebesar-besarnya dipetik dari padanya. Menurut Moenir (2010: 119), sarana pelayanan kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Sedangkan fungsi sarana kerja, yaitu antara lain :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/ sederhana dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang dilayani.
- g. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang dilayani.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi yang membangun keunggulan bersaing melalui peran sumber daya manusia yang menjalankan strategi organisasinya. Oleh karena itu sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu mendorong semua pegawai untuk memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2007) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkualitas bukan berarti pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan menurut kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku.

Prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruang kerja dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras), pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja merasa nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja dengan baik. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada lingkungan kerja pada organisasi, karena para pegawai yang melakukan kegiatan pekerjaan dapat berinteraksi dengan baik dan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sarana Prasarana Kerja adalah fasilitas yang secara langsung maupun tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan suatu proses kerja aparatur pemerintahan daerah dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Indikatornya yaitu (Atmosudirdjo, 2018:65)

- a. Kondisi Bangunan
- b. Ketersediaan sarana prasarana
- c. Kondisi sarana prasarana
- d. Faktor keamanan peralatan kerja
- e. Penggunaan peralatan kerja

Fippo, Edwin dalam *Principle of Personal Management* yang diterjemahkan oleh Mayo (2016:83) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada instansi pemerintah kinerja dapat dinilai dari apa yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kemampuan kerja, tingkat inisiatif, kualitas pekerjaan, jumlah kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah dengan indikator sebagai berikut (Sukoco, 2018:38)

- a. Perencanaan
- b. Rekrutmen
- c. Penempatan
- d. Pengawasan
- e. Pembinaan
- f. Pemberhentian

Kinerja adalah suatu hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan menurut ketentuan waktu dan kualitas pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Suprihanto dalam Srimulyono (2017:33) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama.

Simanjuntak (2021 ; 1) mendefinisikan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Tiga dasar perilaku yang akan dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu :

1. Memikat dan menahan sejumlah orang dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu, organisasi meminimalkan perputaran pegawai.
2. Menyelesaikan tugas yang terdalkan. Tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
3. Perilaku inovasi dan spontanitas.

Dimensi kinerja individu menurut Gery Dessler yang diterjemahkan Budi Suprianto (2017;98) adalah suatu ukuran terhadap penilaian dari perilaku aktual ditempatkan pekerjaan yang meliputi:

1. *Quality of output*
2. *Quantity of output*
3. *Time out work*
4. *Conversation*
5. *Supervision*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu spesifikasi pekerjaan, sasaran dan mekanisme pekerjaan, mekanisme umpan balik, faktor internal pegawai dan sebagainya.

Selanjutnya Gery Dessler yang diterjemahkan Budi Suprianto (2017;101) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu:

1. Mendefinisikan pekerjaan, yaitu memastikan bahwa pimpinan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatannya.
2. Menilai kinerja, yaitu membandingkan kinerja aktual pegawai dengan standar-standar yang telah ditetapkan yang mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
3. Memberikan umpan balik, dengan tujuan umpan balik yang diperoleh akan membuat pegawai dapat meningkatkan kompetensinya agar lebih baik lagi dan mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Dari pendapat pakar tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan atau keberhasilan menjalankan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi sehingga output terhadap kualitas dan kuantitas dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Disiplin pegawai yang didorong dengan motivasi pencapaian keberhasilan yang baik serta kepemimpinan yang tinggi dan terarah akan meningkatkan kinerja unit organisasi yang menjadikan obyek dalam penelitian ini.

Penelaahan kinerja pegawai di sini, diawali dengan perumusan istilah “kinerja” yang ditinjau dari arti kata dan pengertian secara konseptual. Kinerja sering diterjemahkan sebagai : perestasi kerja, kemampuan kerja, penampilan kerja, ketepatan kerja, dan produktivitas kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja (Depdikbud, 2001: 570). Di dalam bahasa Inggris didapati istilah “*performance*” yang diartikan sebagai “*notable action: achievement*” (A.AS. Hornby et al, 2007: 623), yang berarti tingkah laku atau perbuatan yang tampak dan dapat diamati sebagai manifestasi prestasi kerja.

Menurut Liang Gie (2017:14) menyebutkan administrasi adalah suatu rangkaian yang

dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan definisi kepegawaian adalah yang berhubungan dengan pegawai, orang yang bekerja pada pemerintah/perusahaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia 2019, 245).

Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah.

Kinerja Pegawai adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah dengan indikator sebagai berikut (Sukoco, 2010:38)

a. Perencanaan

Suatu perusahaan perlu untuk memperhatikan proses perencanaan dalam melakukan rekrutmen pegawai. Dengan perencanaan tersebut proses rekrutmen akan berjalan dengan baik dan nantinya organisasi bisa mendapatkan pegawai yang berkualitas.

Menurut Siagian, (2001:541) salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan.

Proses perencanaan yang dilakukan suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kualitas SDM yang didapatkan.

Torrington & Huat (Hariandja, 2017:75) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, baik kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan Hasibuan (2016:250) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan tenaga kerja atau perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses penentuan kebutuhan pegawai untuk masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan atas persediaan tenaga kerja yang ada.

b. Rekrutmen

Suatu instansi pasti mempunyai keinginan memiliki pegawai yang berkualitas dan menguasai bidang. Untuk itu perlu adanya proses rekrutmen pegawai agar suatu perusahaan dapat menyeleksi dan mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Mangkunegara (2019:33) mendefinisikan: Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Seorang calon pegawai tidak akan datang ke perusahaan yang membutuhkan pegawai jika calon pegawai tersebut tidak mengetahui informasi tentang lowongan pekerjaan. Untuk itu diperlukan adanya suatu informasi dari perusahaan tersebut mengenai lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Menurut Hasibuan (2016:40) penarikan atau rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Tidaklah mudah bagi suatu organisasi untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Organisasi tersebut harus benar-benar mengetahui tentang latar belakang dan keahlian yang dimiliki calon pegawai. Untuk kemudian dipilih mana yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan Menurut Siagian (2018:102) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan adalah suatu proses mencari tenaga kerja yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk dipekerjakan dalam organisasi tersebut.

c. Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten. Suatu organisasi akan dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan apabila karyawan yang dimiliki oleh organisasi tersebut ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keahliannya.

Pengertian penempatan menurut beberapa ahli antara lain:

Menurut Hanggraeni (2021:79) “penempatan atau placement adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru di dalam perusahaan/organisasi”. Sedangkan menurut Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2020:138) menyatakan “penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Menurut Hariandja (2021:156) “penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:262) “penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan proses menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan ketrampilan dan kemampuannya.

d. Pembinaan

Menurut Thoha (2016:7) pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atau sesuatu.

Sedangkan pembinaan menurut Musanef (2010: 47) adalah Pembinaan adalah segala sesuatu usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala suatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Peorwadarminta (2020:44) berpendapat bahwa “Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan pegawai adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dan memperoleh hasil yang baik.

Pembinaan yang dilakukan suatu perusahaan atau organisasi itu menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi tersebut sangat memperhatikan peningkatan atau kemajuan dari

perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Raharjo (2010:44) bahwa pembinaan disiplin kerja adalah upaya untuk menggali potensi dan kompetensi kualitas kerja.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pembinaan adalah untuk meningkatkan kinerja para pegawai disuatu perusahaan atau organisasi.

e. Pengawasan

Fungsi pengawasan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Dengan pengawasan tersebut, kegiatan yang ada didalam perusahaan atau organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Semito (2019:17) mengemukakan definisi pengawasan sebagai berikut: “Pengawasan adalah usaha untuk dapat mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan daripada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Siagian (2021:135) pengawasan adalah “Proses pengawasan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan pekerjaan dari para pegawai dan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

f. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja antara seorang karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena di antara kedua belah pihak sudah melanggar atau melenceng dari kesepakatan yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Pemutusan hubungan kerja tersebut juga dapat disebabkan oleh faktor lain.

Menurut Hasibuan (2016:209) yaitu sebagai berikut:

1) Undang-undang

Undang-undang dapat menyebabkan seseorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan atau organisasi. Misalnya, karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

2) Keinginan perusahaan/organisasi

Keinginan perusahaan/organisasi dapat menyebabkan diberhentikannya seseorang karyawan baik secara terhormat ataupun dipecat. Pemberhentian semacam ini telah diatur oleh Undang-undang No 12 Tahun 1964, seizin P4D atau P4P, serta tergantung status kepegawaian karyawan bersangkutan.

3) Keinginan karyawan

Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan atau organisasi tersebut. Permohonan hendaknya disertai alasan-alasan dan saat berhentinya, misalnya bulan depan. Hal ini perlu agar perusahaan atau organisasi dapat mencari penggantinya, supaya kegiatan perusahaan atau organisasi jangan sampai mandek.

4) Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan atau organisasi, undang-undang ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan mempensunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya,

5) Meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

Sedangkan karyawan yang meninggal dunia saat melaksanakan tugas, pesangon atau golongan diatur sendiri oleh undang-undang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian hipotesis (*hypotheses testing*). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu antara variabel dependen berupa Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana dengan variabel independen berupa kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilakukan secara *cross sectional* yaitu melibatkan suatu waktu tertentu dengan banyak sampel yang hanya dapat digunakan sekali dalam suatu periode pengamatan.

Penelitian ini menggunakan paradigma positivis, dimana peneliti memandang realitas sosial ada “diluar sana” dan diatur oleh hukum-hukum dan mekanisme alamiah yang berlaku universal. Paradigma ini digunakan untuk menemukan atau memperoleh konfirmasi tentang hubungan sebab akibat yang biasa dipergunakan untuk memprediksi pola-pola umum suatu gejala sosial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Menurut Arikunto (2020:173) Populasi adalah keseluruhan jumlah dari subjek/orang, kejadian atau hal lain yang memiliki kesamaan terkait. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin sebanyak 30 orang ASN.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Arikunto (2021:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. karena diambil populasi secara keseluruhan, yaitu seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin sebanyak 30 orang ASN.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Responden akan diminta untuk memberi jawaban yang berupa kuesioner dalam bentuk skala 1-5 dengan kategori jawaban sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2015).

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya, Kinerja Pegawai akan diukur dari pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4

- 3. Netral (N) : diberi nilai 3
- 4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
- 5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana terhadap dikarenakan tingginya kriteria pada indikator yang ada di dalam variabel kinerja pegawai itu sendiri dan dipengaruhi oleh variabel Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana yang rata-rata juga berkriteria tinggi, meskipun ada beberapa dari indikator yang menunjukkan dalam kriteria sedang dan rendah. kinerja pegawai itu tindakan atau kegiatan yang ditawarkan yang berpengaruh pada kemampuan untuk mencapai mutu yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pelaksanaan dapat diukur, oleh karena itu dapat ditetapkan standar baik dalam hal waktu yang diperlukan maupun hasilnya. Dengan adanya standar manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan, agar hasil akhir memuaskan pada pihak-pihak yang mendapatkan. Penjelasan diatas mengenai adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamli, 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Hulu Rokan Hulu” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Hulu Rokan Hulu.

2. Pengaruh Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin Secara Parsial

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai karena ada indikator dalam variabel yang masih sedang dan rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai rata-ratanya menunjukkan dalam kriteria sedang. kinerja pegawai yang baik itu juga dipengaruhi oleh Motivasi yang baik, seperti dalam penyimpanannya, penempatannya sampai penemuan kembali pada saat Kinerja pegawai dibutuhkan tetapi dalam penelitian ini variabel Motivasi belum ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, dijelaskan oleh data penelitian bahwa ada indikator Motivasi yang masih berkriteria sedang dan rendah.

Dari analisa deskriptif persentase, berdasarkan kriteria yang ada maka variabel Motivasi termasuk didalam kategori sedang. Motivasi terkategori sedang karena sistem yang masih belum konsisten dengan sistem yang dipakai sejak awal Sistem, diharapkan Motivasi itu dapat lebih efektif dan efisien dalam fungsinya. Sistem Motivasi sebaiknya disesuaikan dengan tempat penyimpanan dan di barengi sarana kinerja pegawai yang baik dan sesuai. Beda-bedakan jenis arsipnya dengan sistem yang rapi dan benar jika sistem

yang digunakan sudah berjalan dengan baik maka ada sistem pemeliharaan. Seperti pemberian obat-obatan(racun) pada arsip-arsip tersebut agar tidak rusak atau dimakan rayap.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairina (2023) yang menguji pengaruh Pengelolaan Kinerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Penelitian ini menerangkan bahwa pengelolaan arsip tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kota Medan. Hal ini membuktikan bahwa tidak hanya pengelolaan arsip yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.

b. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa Kompetensi SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingginya kriteria pada indikator yang ada didalam variabel Kompetensi SDM itu sendiri, indikator yang ada dalam variabel Kompetensi SDM rata-rata berkriteria tinggi meskipun masih ada indikator yang masih berkriteria sedang dan rendah. Kompetensi SDM itu kemampuan manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Dari data yang ditemukan di lapangan menunjukkan Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dari tingkat pendidikan yang dimiliki, meskipun dalam prakteknya Motivasi masih kurang baik atau belum sesuai sistem pengarsipan yang digunakan

Hasil temuan ini sesuai dengan teori Mulyono (2016:39), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi SDM yaitu: (1) ketrampilan, (2) ketelitian, (3) kerapian, (4) kecerdasan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2015) yang menguji pengaruh Kompetensi SDM dan sarana kinerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Penelitian ini menerangkan bahwa secara parsial Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 53,40 % sedangkan sarana prasarana berpengaruh terhadap kemampuan pegawai mengelola Kinerja pegawai sebesar 46,60 %.

c. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa Sarana Prasarana terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingginya kriteria pada indikator yang ada di dalam variabel Sarana prasarana itu sendiri, indikator yang ada dalam variabel sarana prasarana rata-rata berkriteria tinggi meskipun masih ada indikator yang masih berkriteria sedang dan rendah. Sarana prasarana didukung oleh Sistem pemeliharaan dan pengadaan secara efektif dan efisien pada sedang di gunakan atau di simpan. Dari data yang ditemukan di lapangan menunjukkan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dari sarana yang dimiliki, meskipun dalam prakteknya masih ada kekurangan belum sesuai sistem dan pola kerja yang digunakan di. Hasil temuan ini sesuai dengan teori (Atmosudirdjo, 2018:65) faktor yang mempengaruhi sarana prasarana antara lain ketersediaan sarana prasarana, kondisi bangunan, kondisi sarana prasarana, faktor keamanan peralatan kerja, penggunaan peralatan kerja, sedangkan variabel kinerja menurut (Sukoco, 2010:38) dengan indikator

perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengawasan, pembinaan pemberhentian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didi Hartono (2012) yang menguji pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota banjarbaru Penelitian ini menerangkan secara parsial masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 3,746 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif, demikian juga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 10,955 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif. Secara bersama-sama variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F sebesar 60,407 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif. Yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar baru adalah lingkungan kerja.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin

Berdasarkan hasil analisis Uji Standarized Coeficient Beta menunjukan bahwa variabel sarana dan prasarana memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel sarana dan prasarana merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Tapin.

Hal ini penting untuk diperhatikan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapinagar selalu memephatikan saran prasana yang ada agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sarana prasarana yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kenyamanan ini meningkatkan produktivitas pegawai karena mereka dapat bekerja tanpa gangguan atau kurangnya peralatan yang memadai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamli, 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Hulu Rokan Hulu” bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi, Kompetensi SDM dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Tapin,” maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan secara simultan Motivasi, kompetensi SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi SDM dan sarana prasarana kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin sedangkan Motivasi tidak ditemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel sarana dan prasarana merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

DAFTAR REFERENSI

- Abu Bakar, Hadi. 2017. Cara-cara Pengolahan Kinerja pegawai yang Praktis dan Efisien. Jakarta : Djambatan.
- Alwi Suhendar, 2021, Pengaruh Kompetensi SDM Manajemen, Sarana prasarana dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Pati Jateng. split-range-339-676.pdf
- Amsyah, Zulkifli. 2022. Manajemen Kinerja pegawai. Jakarta : PT SUN.
- Arifin, M.S. 2016, Organisasi Dan Manajemen, Kaunika, Jakarta.
- Atmosudirdjo, P.2008, Administrasi Dan Manajemen Umum, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Barthos, Basir . 2016. Manajemen kinerja pegawai. Jakarta : Bumi Aksara.
- Eddi Surianta, 2020, Pengaruh Kompetensi SDM Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. <https://ojspasca.darmaagung.ac.id/index.php/cre/article/view/56>
- Gie, The Liang. 2017, Analisis Administrasi Dan Manajemen, Gramedia, Jakarta.
- Grasela Aprilla, 2019, Pengaruh Sarana Dan Prasana Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/50198/75676590958>
- Hamdi, 2022, Pengaruh Motivasi , kompetensi SDM dan sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/757/493>
- Handyaningrat, S. 2021, Pengantar Suatu Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- Hanifah Muzakkir, 2021, Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan, <http://etheses.uin-malang.ac.id/35728/1/16510184.pdf>
- Haru Setiawan, 2020, Pengaruh Pengaruh Motivasi , Kompetensi SDM Dan Kedisipilinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Jabar. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/757>
- Hasibuan S.P., Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Emban Patria, Terjemahan, Jakarta.
- Minardi Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Rineke Cipta, Jakarta 2021
- Moenir, H.A.S.2010, Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.
- Muhammad Sahlan, 2020, dengan judul "Pengaruh Kompetensi SDM dan Sarana Kinerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Bontang. [https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304647-D1259%20-%20Sistem%20\(SECURED\).pdf](https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304647-D1259%20-%20Sistem%20(SECURED).pdf)
- Mulyono, Sularso; Kuswantoro, Agung, 2020, Manajemen Kinerja pegawai, Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang
- Sari, 2019, Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article>
- Sarwendah, 2019, judul penelitian "Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Tabanan Bali. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8629/1/A%20AYU.pdf>

-
- Siagian, S.P. 2021, Fungsi-Fungsi Manajerial, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, J.P.G. 2008, Pelayanan Prima, LAN-RI, Jakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2021, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Soemarto, Hadi.2021, Pengaruh Prosedur Kerja, Sarana Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Mitra Keluarga Jakarta, Tesis, Pascasarjana UI, Jakarta.
- Sugiyono. 2021, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2020. Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukoco, Badri Munir. 2010. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Erlangga.
- Ujianto, Noor Ritawaty, Melania 2021. Pedoman Penulisan Tesis. STIE Pancasetia, Banjarmasin
- Veithzal Rivai, 2022, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2020, Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widiarti Lestariningsih, 2021, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Kompetensi SDM Manajemen Terhadap Kinerja Staf Akademik Di Politeknik LP3I Jakarta.
<https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrict/article/download/410/339>