

PENGARUH PENGELOLAAN SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRI PADA KANTOR SATLANTAS POLRES TEBO

Hamsyah, Osrita Hapsara, Sakinah

Abstract

Indicators of infrastructure, namely the procurement, storage, maintenance and inventory. While performance indicators are the quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, the need for supervision and interpersonal impact. Tebo Traffic Police Office as a government agency responsible for the provision of services to the community in the work area. Servicing the Traffic Police office Tebo guided by an awareness of duties, responsibilities and considerate high perform well so that the police service satisfied. SPSS 20 results obtained equation $Y = 0.500 + 0.702 X$. From the equation seen the positive effect of infrastructure on the performance of employees in the office of the Traffic Police Tebo evidenced regression coefficients of the equation are owned by 0,702. In other words infrastructure variables can be used as a tool to predict the performance of employees in the Traffic Police office Tebo. The magnitude of the effect seen from the coefficient of determination (r^2) of 0.604 or 60.40%. While the remaining 39.60% influenced by other factors, namely discipline, compensation and motivation. Facilities and infrastructure as well as the performance of employees working in the office pretty good Tebo Traffic Police. Based on the statistical test that the regression line is $0.500 + 0.702 X$. The coefficient of determination (r^2) = 0.59 atau 59%. This means that the effect of infrastructure on the performance of employees in the office Tebo Traffic Police has a very close relationship, and based on the calculation of $t = 6.759 > t \text{ table} = 2.0423$. It brings a sense hypothesis is accepted.

Keyword: management of facilities and infrastructure, the national police personnel

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. (Sedarmayanti, 2009). Dalam suatu masyarakat maju dengan peralatan serba canggih, kegiatan dalam kehidupan manusia makin tergantung pada adanya sarana dan peralatan, meskipun hanya sebagian. Menyadari hal itu maka sarana dan prasarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar, prosedur dan metodenya

serta dijaga kesiapgunaanya. (Mangkunegara, 2008)

Agar pengukuran kinerja dapat berhasil dengan baik dan indikator kinerja tersebut dapat memberikan manfaat untuk perbaikan dan pengambilan keputusan mendatang. Untuk mencairkan penghalang harus diperkecil dan faktor pendukung harus di perbesar. (Moeheriono, 2012).

Kantor Satlantas Polres Tebo sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada kantor Satlantas Polres Tebo dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas,

tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas (Moenir, 2006). Tugas yang dilakukan kantor Satlantas Polres Tebo adalah dalam mengurus kepentingan warga dalam wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun bentuk-bentuk kinerja pelayanan ini dari arti pelayanan Lantas, keamanan lingkungan warganya, akan tetapi masih banyak keluhan. (Simamora, 2007)

Indikator untuk mengukur kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo meliputi; melaksanakan Turjawali

(Pengaturan, penjagaan, pengawasan dan patroli) lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakkan hukum di bidang lalu lintas. Pada tahun 2013 kantor Satlantas Polres Tebo merencanakan 4 program yang akan dilaksanakan pada tahun 2013, dan program tersebut diserahkan pada setiap unit yang bersangkutan untuk melaksanakannya. (Mulyani dkk, 2008). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1
Target Kerja dan Realisasi Kantor Satlantas Polres Tebo
Tahun 2013

Tahun	Target Kerja				Realisasi							
	Turjawali	Dikmas	Registrasi	Pengidikan	Turjawali	%	Dikmas	%	Registrasi	%	Pengidikan	%
	lantas	Lantas	kendaraan	Kecelakaan	lantas	kerja	Lantas	kerja	kendaraan	kerja	Kecelakaan	kerja
	(kegiatan)	(kegiatan)	(surat)	(Kasus)	(kegiatan)		(kegiatan)		(surat)		(kasus)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2009	425	52	1.1	85	364	86	40	77	684	62,18	55	64,71
2010	475	52	2	83	350	74	44	85	279	13,95	55	66,27
2011	485	50	2.5	98	365	75	39	78	1.638	65,52	70	71,43
2012	385	55	3	80	360	94	57	85	2.695	89,83	44	50
2013	430	59	4	85	365	85	48	81	2.037	50,93	25	29,41
Rata-rata	440	54	2.52	87	361	82,60	44	81,27	1.467	56,48	50	56,36

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 di atas dijelaskan bahwa program kerja kantor Satlantas Polres Tebo menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Dalam lima tahun terakhir realisasi Turjawali Lantas sebesar 82,60%, Dikmas Lantas sebesar 81,27%, Regrestrasi Kendaraan sebesar 56,48% serta penyelidikan kecelakaan sebesar 56,36%.

Penyelesaian program kerja pada kantor Satlantas Polres Tebo berkaitan serta dengan kemampuan personil Polri serta fasilitas sarana dan prasarana kerja yang dimiliki kantor. Sarana dan prasarana yang siap pakai dan dalam kondisi yang baik akan dapat memperlancar

penyelesaian pekerjaan (Payaman, 2011)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengelolaan sarana dan prasarana terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo.

Landasan Teori

Menurut Kaswan (2012) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan

yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha. Kualitas kerja erat kaitannya dengan pekerjaan diselesaikan dengan baik, ketelitian, memiliki keterampilan menyelesaikan pekerjaan serta keakuratan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi ; beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Ketepatan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam

pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi : anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi ; menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, memiliki insiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara idependen.

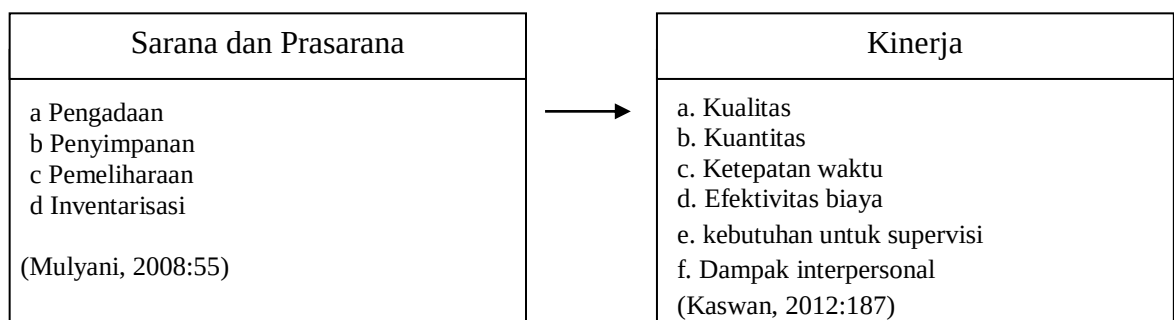
6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka penulis merangkumnya dalam bagan dibawah ini:

Gambar 1

Hubungan Sarana dan Prasarana dan Kinerja Karyawan



METODE*Jenis dan Sumber data*

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data yang bersifat kualitatif dan data kuantitatif

2. Sumber data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan (Syekh, 2011). Dalam penggunaannya

data dapat diklasifikasikan menjadi 2 yakni Data Primer dan data sekunder, adapun Sumber datanya adalah personil Polri kantor Satlantas Polres Tebo yang menjadi responden penelitian, kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini : (Husein, 2013)

Tabel 1
Skala Likert dalam Penelitian

Sangat tidak setuju	STS	Skor 1
Setuju	S	Skor 2
Cukup setuju	CS	Skor 3
Setuju	S	Skor 4
Sangat setuju	S	Skor 5

HASIL

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto, 2009):

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik obesrvasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo. serta melalukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan

mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 32 responden. Kuisisioner ini disebarkan langsung kepada responden yang sedang bekerja pada kantor Satlantas Polres Tebo.

Pengelolaan sarana dan Prasarana pada kantor Satlantas Polres Tebo dapat terlihat dari hasil rekap jawaban terhadap indikator sarana dan prasarana pada kantor Satlantas Polres Tebo dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2
Rekap Jawaban responden terhadap indikator Sarana dan Prasarana

No. Urut	Indikator	Skor	Keterangan
	Pengadaan		
1	Sarana dan prasarana disediakan sesuai kebutuhan organisasi	126	Baik
2	Ada kemudahan dalam pengajuan prosedur untuk memperoleh sarana dan prasarana kerja	99	Cukup baik
3	Pengadaan barang sudah disesuaikan dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan	137	Sangat baik
4	Pengadaan barang sesuai prosedur / lelang kontrak (SPK)	124	Baik
	Rata-rata	121,5	Baik
	Penyimpanan		
5	Kerapian menyusun sarana dan prasarana kerja sehingga mudah ditemukan pada saat dibutuhkan	143	Sangat baik
6	Kondisi barang yang digunakan dalam keadaan baik dan siap pak	126	Baik
7	Ketersediaan tempat yang mempermudah penyimpanan barang	142	Sangat baik
	Rata-rata	137	Sangat baik
	Pemeliharaan		
8	Manajemen pemeliharaan sarana dan prasarana kerja telah direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.	130	Baik
9	Ada kegiatan rutin untuk menjamin sarana dan prasarana kerja selalu siap untuk dipakai atau digunakan	126	Baik
	Rata-rata	128	Baik
	Inventarisasi		
10	Pelaksanaan pencatatan data sarana dan prasarana kerja yang dilakukan organisasi	126	Baik
11	Adanya bukti tertulis terhadap kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana kerja	132	Baik
	Rata-rata	129	Baik
	Total	1.411	
	Rata-rata	128,27	Baik

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 bahwa diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 128,27 artinya pengelolaan sarana dan prasarana yang ada pada kantor Satlantas Polres Tebo selama ini dinilai baik oleh personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo.

Sedangkan untuk hasil penjelasan kinerja yakni sebagai berikut bahwa kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo dapat terlihat dari rekap jawaban terhadap indikator kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2
Rekap Jawaban responden terhadap indikator kinerja

No. Urut	Indikator	Skor	Keterangan
	Kualitas Jasa		
1	Keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	137	Sangat tinggi
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	105	Tinggi
3	Keterampilan menyelesaikan pekerjaan	115	Tinggi
4	Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	122	Tinggi
	Rata-rata	119,75	Tinggi
	Kuantitas		
5	Kemampuan dalam mengatasi beban kerja	87	Sedang
6	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	87	Sedang
7	Realisasi pencapaian target pekerjaan	74	Rendah
	Rata-rata	82,67	Rendah
	Ketepatan Waktu		
8	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	80	Rendah
9	Disiplin untuk selalu tepat waktu berada di kantor	152	Sangat tinggi
	Rata-rata	116	Tinggi
	Efektivitas Biaya		
10	Besaran anggaran yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan	114	Tinggi
11	Kemampuan menekan biaya pada saat bekerja	109	Tinggi
	Rata-rata	111,5	Tinggi
	Kebutuhan Untuk Supervisi		
12	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	139	Sangat tinggi
13	Inisiatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja	130	Tinggi
14	Kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan	131	Tinggi
15	Motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja	138	Sangat tinggi
16	Tingkat independensi pada saat menyelesaikan pekerjaan	125	Tinggi
	Rata-rata	221	Tinggi
	Dampak Interpersonal		
17	Sikap mengedepankan harga diri pada saat bekerja	116	Tinggi
18	Itikad untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	128	Tinggi
19	Kemampuan meminimalisir konflik dengan sesama rekan kerja	134	Tinggi
20	Kemampuan membina kerjasama dengan sesama rekan kerja	137	Sangat tinggi
	Rata-rata	128,75	Tinggi
	Total	2.629	
	Rata-rata	131,45	Tinggi

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,45 artinya kinerja selama ini dinilai tinggi oleh personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh

pengelolaan sarana dan prasarana terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.500	.310		1.612	.118
sarana dan prasarana	.702	.104	.777	6.759	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,500 + 0,702 X$$

Koefisien regresi sebesar 0,702 artinya jika pengelolaan sarana dan prasarana mengalami kenaikan sebesar 1satuan, maka kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo akan mengalami peningkatan sebesar 0,702 satuan. Dengan kata lain variabel pengelolaan sarana dan prasarana dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi variabel kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo.

Konstanta sebesar 0,500 artinya jika pengelolaan sarana dan prasarana konstan maka kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo sebesar 0,500. Koefisien Determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R^2 suatu variabel independent menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model *summary* berikut ini :

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	.32423

Sumber: data olahan

Hasil pengujian hipotesis maka diperoleh nilai (determinasi) = r^2 sebesar 0,604 angka ini menyatakan bahwa variabel pengelolaan sarana dan prasarana (X) mampu menjelaskan variabel Y atau kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo sebesar 60,40 % sebaliknya 39,60 % disebabkan

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Adapun penjelasan Analisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor satlantas Polres Tebo bagai berikut :

Sarana dan prasarana kerja dengan kondisi yang siap digunakan sangat menunjang kelancaran pelaksanaan kerja. Kelengkapan

sarana dan prasarana membuat pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan memakan waktu yang singkat untuk diselesaikan. Kantor Satlantas Polres Tebo sebagai bagian dari pelayanan publik membutuhkan sarana dan prasarana yang baik. Dengan demikian maka masyarakat akan dapat dilayani dengan cepat dan memuaskan.

Kenyataan tersebut diatas sesuai dapat dijelaskan dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi mempelajari pengaruh yang diperoleh yang dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0,500 + 0,702 X$. Dari persamaan tersebut terlihat adanya pengaruh yang positif antara pengelolaan sarana dan prasarana terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo dibuktikan dari nilai koefisien regresi dimiliki persamaan tersebut sebesar 0,702. Dengan kata lain variabel pengelolaan sarana dan prasarana dapat dijadikan alat untuk memprediksi kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo.

Dengan kata lain bahwa pengelolaan sarana dan prasarana mempunyai hubungan yang sangat relevan terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo terlihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,604 atau 60,40 %. Sedangkan sisanya sebesar 59,60 % dipengaruhi faktor lain yaitu disiplin, kompensasi serta motivasi.

Dari persamaan regresi didapat koefisien nilai pengelolaan sarana dan prasarana (x) sebesar 0,702. Hal ini dapat diartikan apabila nilai pengelolaan sarana dan prasarana (x) naik sebesar 1 % maka kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo naik sebesar 0,702 (70,20 %).

Perhitungan SPSS 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 6,759

sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0423. Jadi t_{hitung} 6,759 > t_{tabel} 2,0423. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan pengelolaan sarana dan prasarana terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo. Dengan kata lain hipotesis bahwa pengelolaan sarana dan prasarana terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo terbukti ada pengaruh. Kenyataan ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Simanjuntak (2011:11) yang menyatakan bahwa kinerja setiap organisasi dipengaruhi salah satunya oleh dukungan organisasi terhadap penyediaan sarana dan prasarana kerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengelolaan sarana dan prasarana kerja serta kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo baik.
2. Berdasarkan uji statistik bahwa persamaan regresi adalah $0,500 + 0,702 X$. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) = 0,604 atau 60,4 %. Hal ini mengartikan bahwa pengaruh pengelolaan sarana dan prasarana terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo mempunyai hubungan yang sangat erat, dan berdasarkan perhitungan $t_{hitung} = 6,759 > t_{tabel} = 2,0423$. Ini membawa arti hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Istijanto . 2009. **Aplikasi Riset**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Moeheriono, 2012, **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Moenir, 2006, **Manajemen Pelayanan Umum**, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. CV. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, 2007, **Manajemen Kepegawaian**, Ghalia, Jakarta
- Sri Mulyani, dkk. 2008. **Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran**, Erlangga, Jakarta
- Umar Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Simanjuntak Payaman, 2011, **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**, FEUI, Jakarta
- Syekh Sayid, 2011, **Pengantar Statistik Ekonomi**, Gaung Pesada Press, Jakarta