



SARANA PRASARANA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SATUAN BRIGADE MOBIL (SATRIMOB) POLDA METRO JAYA

Rizky Kurniawan¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusumadevi³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
rizkikikurniawan@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sarana Prasarana dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh dari 75 responden dan dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,526 > ttabel 1,992. Semangat Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 5,980 > ttabel 1,992. Secara simultan, Sarana Prasarana dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 57,759 > Ftabel 2,73 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,605 menunjukkan bahwa 60,5% variasi Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Sarana Prasarana dan Semangat Kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	Kata Kunci: <i>Sarana Prasarana, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai</i>
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.594	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Prestasi kerja anggota merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja anggota tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap anggota mempunyai Kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam kenyataan sehari-hari organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para anggotanya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja anggota, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai anggota mana yang patut diberi penghargaan atau anggota mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja anggota.

Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Menurut Hasibuan (2019) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja anggota mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja anggota dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan anggota secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan anggota tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu pembinaan prestasi kerja anggota harus dapat menyentuh semua itu. Pada kenyataannya seorang anggota dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi.

Sarana dan prasarana memiliki peran krusial dalam mendukung efektivitas tugas SatBrimob Polda Metro

Jaya. Fasilitas seperti kendaraan operasional, senjata, alat komunikasi, peralatan taktis, hingga kondisi markas yang nyaman dapat meningkatkan kelancaran tugas. Kekurangan atau keterbatasan sarana dan prasarana dapat berdampak negatif terhadap kesiapan personel dalam menjalankan tugas, sehingga berpotensi menghambat pencapaian prestasi kerja.

Selain sarana prasarana, faktor semangat kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel SatBrimob. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong personel untuk melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab. Namun, berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, risiko tugas yang besar, serta kurangnya sistem insentif dan penghargaan yang memadai dapat menyebabkan turunnya motivasi dan semangat kerja. Hal ini dapat berakibat pada penurunan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional SatBrimob dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, semangat kerja anggota juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan prestasi kerja. SatBrimob Polda Metro Jaya sering menghadapi situasi yang penuh tekanan dan berisiko tinggi, sehingga semangat kerja yang tinggi menjadi kunci dalam menjaga motivasi, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap tugas. Semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya inisiatif, peningkatan

kelelahan, hingga menurunkan kualitas kinerja individu dan tim.

Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku karyawan sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena diatas semangat kerja juga dipengaruhi oleh sikap pemimpin. Pemimpin memegang peran sangat penting dalam memajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat sikap kepemimpinan yang dijalkannya. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan fokus utama dibentuknya

perusahaan. Suatu perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuan bila orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melakukan tugasnya yang baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh dan mengarahkan segala sumber daya yang ada ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2022:23) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Umar dalam Sunyoto (2019:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing,*

leading dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM 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 ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Simamora dalam Sutrisno (2018:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Handoko (2021:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana Prasarana merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam instansi, karena secara tidak langsung sarana prasarana dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses kerja. Maksud dan pengertian di atas adalah walaupun lingkungan kerja tidak berfungsi secara langsung, akan tetapi secara tidak langsung pengaruh sarana prasarana akan terasa di dalam proses hasil kerja aparat yang dilaksanakan oleh instansi atau sebuah organisasi.

Terciptanya Sarana Prasarana yang memuaskan bagi aparat akan dapat meningkatkan gairah kerja pada tempat kerjanya, sehingga dengan terciptanya

kinerja aparat maka akan dapat meningkatkan kepuasan kepada masyarakat. Untuk lebih jelasnya maka disini penulis kutip beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli antara lain, yaitu :

Sarana Prasarana adalah merupakan suatu lingkungan dimana para aparat tersebut melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian yaitu : Pelayanan aparat, peralatan, kondisi kerja dan hubungan aparat di dalam instansi yang bersangkutan (*Mangkunegara, 2021:160*).

Hubungan antara sarana prasarana yang baik dengan tingginya tingkat Kinerja aparat di dalam instansi pemerintah memang tidak perlu diragukan lagi. Jadi perencanaan lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kepuasan kerja yang memuaskan bagi aparat dan masyarakat, sehingga kinerja aparat instansi tersebut dapat dipertahankan pada tingkat yang lebih tinggi. Tingkat kinerja yang tinggi ini berarti instansi yang bersangkutan akan dapat melaksanakan proses aktivitas di dalam instansi pada tingkat yang tinggi pula.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemenuhan sarana dan prasarana adalah keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap aparat dalam melakukan pekerjaan atau pengaruh besar terhadap jalannya operasionalisasi organisasi atau instansi.

c. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2022:152). Pengertian semangat kerja menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2020:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Sedangkan dengan pengertian semangat kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2020:160) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Nitisemito (Darmawan 2019:2).

Selain itu, Haddock dalam Ngambi (2021) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka dalam Ngambi (2022) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan

mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Semangat kerja yang baik menurut Moekijat (Majorsy, 2017) dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik. Sebab turunnya semangat kerja banyak sekali di antaranya bisa jadi karena upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, serta lingkungan kerja yang buruk. Moekijat (2019:130) adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dari definisi diatas dapat disintesis bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

d. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung padaprestasi kerja dari individu tenaga kerja.

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Sutrisno, 2019) *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort, job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Sedangkan menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2019) yang menyatakan bahwa *job performance* adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatanperbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom.

Secara umum prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya

standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Hasibuan (2018:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2017:95). Pemilihan sampel berkaitan dengan bagaimana

memilih responden yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Populasi sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya yang berjumlah 182 orang, Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2009:120) *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan *simple random sampling*, maka diambil sampel sebanyak 75 pegawai pada Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta

dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai Pengaruh Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja di Baharkam Polri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian variabel Sarana Prasarana (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Prestasi kerja Pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam

melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{α} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R² = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

a. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100),

menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X₁" dan "X₂" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- K_d = Nilai koefisien determinasi
- r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *Coefficients* di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9.022 + 0.337X_1 + 0.561X_2, \text{ artinya,}$$

- a. Nilai Konstanta $a = 9.022$, dapat diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan, Semangat Kerja bernilai nol maka Prestasi kerja Pegawai bernilai negatif sebesar 9.022.
- b. Koefisien regresi Sarana Prasarana $b_1 = 0.337$, dapat diartikan bahwa jika nilai Sarana Prasarana meningkat sebesar satu maka nilai Prestasi kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.337.
- c. Koefisien regresi Semangat Kerja $b_2 = 0.561$, dapat diartikan bahwa jika nilai Semangat Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Prestasi kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.561

1) Pengaruh Sarana Prasarana (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Sarana Prasarana (X_1) sebesar 4.526 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $4.526 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Sarana Prasarana (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar 5.980, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $5.980 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57.759, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 75$ sebesar 2.73. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $57.759 > 2.73$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y).

Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.5% Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Nilai t_{hitung} untuk variabel Sarana Prasarana (X_1) sebesar 4.526 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $4.526 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa

Sarana Prasarana (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar 5.980, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $5.980 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya (Y).

Terbukti dari uji ANOVA diperoleh F_{hitung} sebesar 57.759, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 75$ sebesar 2.73. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $57.759 > 2.73$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Pegawai Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya (Y). Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.5% Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Satuan Brigade Mobil (SatBrimob) Polda Metro Jaya (Y), sedangkan sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin, A., et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bintoro, D. & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bruce, M. (2017). *How to Build Employee Morale and Motivation*. New York: McGraw-Hill.
- Darmawan, H. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, G. dalam Widodo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Terbaru*. Jakarta: Kencana.
- Donni Juni Priansa & Agus Garnida. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlina. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: USU Press.
- Farida, V. H., Nurlaela, L., & Sumaryana, A. (2020). *Administrasi Perkantoran Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herman. (2016). *Produktivitas dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, A. A. (2012). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Jonathan Sarwono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Koentjaraningrat. (2018). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Majorsy. (2017). *Semangat Kerja Pegawai*. Bandung: Pustaka Setia.
- Majorsy. (2018). *Sarana Prasarana dalam Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Margono, S. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekijat. (2019). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, H. A. S. (2020). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyani, Sri, dkk. (2018). *Administrasi dan Organisasi Perkantoran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngambi, H. (2021). *Human Resource Motivation*. Cape Town: Pearson Education.
- Ngambi, H. (2022). *Organizational Behaviour and Performance*. Cape Town: Oxford Press.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto & Muhamad Ali. (2018). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan & Sunarto. (2011). *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Saryono. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: Wiley.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, J. (2022). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Suradinata, A. (2018). *Lingkungan Hidup dan Pembangunan Berkelanjutan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Suradinata, A. (2018). *Lingkungan Hidup dan Pembangunan Berkelanjutan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Tyssen, H. (2016). *Leadership and Organizational Dynamics*. Berlin: Springer.
- Vida Hansa Farida, Lilis Nurlaela, dan Asep Sumaryana. (2020). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Vida Hansa Farida, Lilis Nurlaela, dan Asep Sumaryana. (2020). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2022). *Organizational Behavior and Performance*. New York: Harper & Row.
- Zainun. (2019). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainun. (2019). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.