



PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, RISET DAN INOVASI DAERAH KABUPATEN SIKKA

Chatarina Novayanti Goran¹, Maria Silvana Mariabel Carcia², Margaretha Yulianti³

¹²³Universitas Nusa Nipa Indonesia

Alamat: Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru,
Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Email: katringoran26@gmail.com

Abstract - This study aims to: (1) describe Employee Performance, Facilities and Infrastructure, and Work Discipline; and (2) analyze the effects of Facilities and Infrastructure and Work Discipline on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of 56 employees of the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency of Sikka Regency. Due to the limited population size, this study employed a census or saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicate that the Employee Performance variable was categorized as very good, the Facilities and Infrastructure variable was categorized as very good, and the Work Discipline variable was also categorized as very good. The results of the t-test show that, partially, Facilities and Infrastructure have a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F-test indicate that, simultaneously, Facilities and Infrastructure and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination analysis shows that the two independent variables in this study are able to explain 44.7% of the variation in Employee Performance at the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency of Sikka Regency.

Keywords: Facilities and Infrastructure, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Sarana Prasarana, dan Disiplin Kerja; (2) menganalisis pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka berjumlah 56 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria sangat baik, variabel Sarana Prasarana berada dalam kriteria sangat baik, selanjutnya variabel Disiplin Kerja berada dalam kriteria sangat baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka sebesar 44,7%.

Kata kunci: *Sarana Prasarana, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan daerah merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai komponen sumber daya secara terpadu dan berkelanjutan guna mencapai tujuan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Dalam konteks otonomi daerah sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, setiap pemerintah daerah memiliki kewenangan yang luas untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa, aspirasi, dan kebutuhan masyarakat di wilayahnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah atau yang disingkat BAPERRIDA, merupakan unsur pendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam merumuskan kebijakan perencanaan pembangunan daerah serta mengembangkan riset dan inovasi untuk mendukung pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja optimal dari aparatur sipil negara yang bertugas di Bappeda Litbang menjadi salah satu determinan keberhasilan pembangunan daerah secara keseluruhan.

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya ini dikarenakan sumberdaya manusia memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi sehingga timbul tuntutan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi menjadi lebih baik lagi (Damanik, 2019).

Kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik merupakan manifestasi dari kemampuan dan kesungguhan setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab yang dibebankan kepadanya. Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui penelitian ilmiah. Pratidina *et al.* (2023) dalam jurnal *The Effect of Human Resource Quality on Employee Performance* menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, kemampuan, dan kualitas individu karyawan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan indikator kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, penelitian ini melakukan prasurvei untuk mengetahui kondisi awal kinerja pegawai di Kantor Badan perencanaan pembangunan riset dan inovasi daerah Kabupaten Sikka. Berdasarkan indikator tersebut, untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai, dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 pegawai. Hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner tersebut disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil prasurvei kinerja karyawan Badan perencanaan pembangunan riset dan inovasi daerah (Bapperida) Kabupaten Sikka

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas	1-2	68,00	Cukup Baik
2	Kuantitas	3-4	66,00	Cukup Baik
3	Pelaksanaan Tugas	5-6	75,33	Baik
4	Tanggung Jawab	7-8	80,67	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			72,50	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			27,50	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori **baik** dengan persentase skor total variabel sebesar **72,50% (gab sebesar 27,50%)**. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja telah terlaksana dengan baik oleh pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang

perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar dapat mencapai kondisi yang lebih optimal. Salah satunya pada indikator kualitas dan kuantitas dimana pada indikator kualitas skor total sebesar 68,00% dan indikator kuantitas sebesar 66,00%, diperkuat dengan wawancara.

Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yaitu, Irpan, Reno Affrian, Akhmad Berkatillah (2024); Freanzi Satria Putra., *et al* (2023); Putri Pajarini, *et al* (2023) menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Eiger Lanang Buana, Kusdiyanto (2023) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji dan memperjelas hubungan antara sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka, sehingga dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik dan relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja Pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Setyorini *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata -rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Menurut Mangkunegara dalam Lestari *et al* (2020:39) Kinerja seorang Pegawai mencerminkan hasil dari tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat mereka lakukan, dengan memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja Pegawai juga mencerminkan keadaan mental dan semangat yang mereka miliki dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Adhari (2021:74) Kinerja Pegawai dapat dikonseptualisasikan sebagai hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, seorang Pegawai perlu memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan yang sesuai. Selain itu, pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

2. Sarana Prasarana

Sarana prasarana adalah kombinasi fasilitas, alat dan ifrastruktur yang mendukung efektivitas atau pekerjaan. Sarana adalah benda bergerak atau tidak bergerak yang dipakai langsung seperti mesin dan alat tulis sementara Prasarana adalah penunjang utama yang umumnya tidak bergerak seperti gedung dan jalan keduanya saling melengkapi untuk mencapai suatu organisasi. Menurut Robbins (2011:155) sarana prasarana adalah Fasilitas yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut Harun (2005), dikutip dalam Maulida, Murniati, Niswanto, (2016) menjelaskan bahwa manajemen sarana dan prasarana adalah proses berupa merencanakan, mengadakan, mendayagunakan, dan mengawasi sarana prasarana pendidikan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar secara optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara, dalam Hamsyah, Osrita Hapsara dan Sakinah (2017) menjelaskan bahwa 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 standard, prosedur dan metodenya serta dijaga kesiapgunaanya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah sikap yang tercermin dari perbuatan seseorang maupun sekelompok orang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap seluruh norma, aturan, dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja dapat diartikan sebagai segala tindakan dengan penuh kepenuhan jiwa dalam melaksanakan aturan-aturan yang telah ada dalam

suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2021:193), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, produktivitas kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai lebih cepat dengan disiplin yang kuat dibandingkan dengan disiplin yang kurang sehingga akan menciptakan hambatan dan menunda proses. Menurut Ma'arif dan Kartika dalam Ruslilie (2020) mengartikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap segala peraturan dan perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Seorang manajer atau atasan wajib untuk terus mempertahankan tingkat kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam hal sanksi serta macam ketegasan lainnya yang berada dalam organisasi tersebut dianggap sebagai sebuah konsekuensi yang harus diterima ketika menjadi seorang pegawai dalam suatu lingkup organisasi. Menurut kutipan dari Sastrohadiwiryono dalam Hanny & Adiputra (2020) tujuan ditetapkannya disiplin kerja adalah agar pegawai senantiasa mematuhi segala kebijakan serta peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut, baik secara lisan maupun tulisan serta senantiasa melaksanakan perintah manajemen dengan baik. Menurut Rofifah (2020), disiplin kerja adalah serangkaian aturan atau tata tertib yang dirancang oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris 16 atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh dinas tenaga kerja. Setiap anggota organisasi diharapkan mematuhi aturan tersebut dengan kesadaran dan sikap yang positif. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan terhadap seluruh aturan, norma, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajerial untuk membentuk kesadaran dan perilaku kerja pegawai agar secara sukarela melaksanakan tugas sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan efektivitas kerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Inovasi dan Riset Daerah Kabupaten Sikka. Metode kuantitatif digunakan karena data

yang diperoleh berupa angka dari jawaban responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Sikka dan informasi yang didapat dari pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Sikka yang berjumlah 56 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai pada BAPPERIDA Kab. Sikka sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana memperoleh nilai sebesar 84,70 dan berada pada kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa para pegawai pada umumnya telah menyatakan bahwa sarana prasaran yang ada sudah baik dan dapat dimanfaatkan dalam mendukung kinerja. Variabel Sarana Prasarana terdiri dari tiga indikator dimana ketiga indikator tersebut termasuk dalam kriteria sangat baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Sarana Prasarana adalah : Indikator kelengkapan 84,46% dan indikator penggunaan sarana dan prasarana 84,64%.

Hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai sebesar 87,32 dan berada pada kategori sangat baik. Variabel Disiplin Kerja terdiri dari empat indikator

dimana keempat indikator termasuk dalam kriteria sangat baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Disiplin Kerja adalah : indikator kehadiran 87,14% dan indikator ketaatan pada standar kinerja 85,36%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka dalam menaati seluruh aturan, ketentuan, dan standar kerja yang berlaku di organisasi. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tertib. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya demi mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai 83,08 dan berada pada kategori baik. Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah rata-rata skor total variabel Kinerja Pegawai adalah : pelaksanaan tugas (81,79%), dan indikator tanggung jawab (81,96%). Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dilakukan Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda $Y = 1,936 + 0,311X_1 + 0,670X_2$, kedua variabel bebas memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien sarana prasarana sebesar 0,311 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sarana prasarana akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,670 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien disiplin kerja yang lebih besar mengindikasikan bahwa dalam konteks kinerja pegawai pada instansi pemerintah, aspek disiplin menjadi sangat penting dan utama untuk mendukung kinerja yang maksimal untuk pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} sebesar 2,228 dengan nilai signifikansi 0,030 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, sarana prasarana menjadi

faktor yang penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai. Sarana prasarana yang nyaman dan mendukung pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,900 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah menunjukkan disiplin yang baik dalam bekerja. Kedatangan tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan target yang diberikan menjadi aspek pendukung untuk kinerja pegawai.

Secara simultan, sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 21,442 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,447 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka sebesar 44,7%. Sedangkan sisanya sebesar 55,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kab. Sikka. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Sikka. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Sarana dan prasarana yang lengkap memudahkan pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab karena seluruh kebutuhan kerja dapat terpenuhi dengan baik. Kelengkapan fasilitas kerja membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada

meningkatnya kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai target yang ditentukan.

Selain kelengkapan, kondisi dan kemudahan penggunaan sarana prasarana juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sarana prasarana yang layak digunakan serta ruang kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudahan dalam mengoperasikan peralatan kerja serta adanya tata tertib penggunaan fasilitas kantor membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan dukungan sarana prasarana yang memadai, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih teliti, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, semakin baik sarana prasarana yang tersedia di BAPPERIDA Kabupaten Sikka, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki Disiplin kerja yang kuat akan menunjukkan kesediaan untuk memberikan usaha terbaik bagi organisasi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara optimal. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk menjaga kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan, serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan standar kerja yang berlaku. Dengan adanya Disiplin yang tinggi, pegawai akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan berupaya memberikan hasil kerja yang terbaik bagi organisasi.

Selain itu, Disiplin kerja yang tinggi membuat pegawai memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap berkontribusi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, serta bersedia bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diawasi. disiplin tersebut juga mendorong pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, menjaga hubungan kerja

yang baik, serta beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja yang ditunjukkan, sehingga kinerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Sikka semakin meningkat.

Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka. Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikkaperlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sikka adalah 83,08% sehingga terdapat *gap* sebesar 16,92%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator pelaksanaan tugas dan indikator tanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana dan disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kab. Sikka.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa deskripsi responden terhadap sarana prasarana dan disiplin kerja berada pada kategori baik sekali. Sedangkan untuk deskripsi terhadap kinerja pegawai berada pada kategori baik. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis 2 juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi 44,7%. Saran yang bisa dijadikan sebagai pertimbangan untuk manajemen BAPPERIDA adalah meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperbaiki sarana prasaran dan meningkatkan disiplin pegawai. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik, dan penelitian*. Unimal Press.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan berbasis motivasi dan kompetensi*. CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anwar, M., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 504-508.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ating, S., & Sambas, A. (2006). *Analisis statistik untuk penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Bohari, B., (2019). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 5 No. 2, Juli 2020, Hal. 169-185.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46-66.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Husein, U. (2003). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Irpan, I., Affrian, R., & Berkatillah, A. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-7.
- Jepry, A., Rahman, B., & Putri, C. (2020). Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Kholilah, A., (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan J&T Ekspress. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 9 Nomor 1, Juni
- Lanang Buana, E. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Sarana Prasarana Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial,*

- Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N., Murniati, N. S., & Niswanto. (2016). *Analisis mekanisme pemeliharaan sarana prasarana terhadap pembelajaran di SMAN 15 Surabaya*. Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Maya, A., Budi, B., & Citra, C. (2023). Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.
- Moenir, H. A. S., et al. (2022). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narimawati, U. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Bandung: Agung Media.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Bandung: Agung Media.
- Nasir, A., Putra, B., & Sari, C. (2023). Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan.
- Nurpatria, N., et al. (2020). Universitas Darmajaya. (n.d.). *Bab II: Landasan teori*. Repository Universitas Darmajaya.
- Pandi, A. (2021). Universitas Darmajaya. (n.d.). *Bab II: Landasan teori*. Repository Universitas Darmajaya.
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, E., & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65-74.
- Pasulu, A., Rahman, B., & Sari, C. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Pratidina, A., (2023). *Jurnal The effect of human resource quality on employee performance*.
- Putra, F. S. (2023). *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat* (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Putra, F. S. (2023). *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat* (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Setiaji, B. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Setyorini, D., et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Silaen, N. R., et al. (2021). Universitas Binaniaga Indonesia. (n.d.). *Bab II: Landasan teori*. Repository Universitas Binaniaga Indonesia.
- Singarimbun, M., & Effendy, S. (2004). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.

- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & LISREL*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Supranto, J. (2000). *Statistik: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.