



Influence Of Infrastructure And Work Discipline On Employee Performance In The Education And Culture Department Of Lampung Province

Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Ari Sungkowo ¹⁾; Ahiruddin ²⁾

^{1,2)}Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ ari.sungkowo@gmail.com ²⁾ radenhabibulah1234@gmail.com

How to Cite :

Sungkowo.A., Ahiruddin.A. (2025). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung .Pakar Manajemen 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [13 Januari 2025]

Revised [15 Februari 2025]

Accepted [03 Maret 2025]

ABSTRAK

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme bekerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Selain fungsi dan peranan sumber daya manusia, untuk mencapai kelancaran dalam suatu pekerjaan juga sangat bergantung pada suatu sarana dan sistem pengelolaan yang efektif. Tanpa adanya sarana dan prasarana, tidak mungkin tujuan suatu lembaga dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang dapat memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar menyelenggarakan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan lancar. Tersedianya sarana kantor yang cukup dengan kualitas yang baik menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 25 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72,8%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 81,2%. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh sebesar 85,6%.

ABSTRACT

An organization is formed to achieve a common goal, but to achieve the goal effectively, good and correct management is needed. For this purpose, the necessary resources are designed, including natural resources, capital resources, human resources, technology and work mechanisms to achieve organizational goals. Apart from the function and role of human resources, achieving smooth work also relies heavily on effective management facilities and systems. Without facilities and infrastructure, it is impossible for an institution's goals to be achieved. Therefore, an institution needs office

KEYWORDS

Infrastructure, Work Discipline, Performance, Regression.

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](#)



facilities and infrastructure that can facilitate employees in carrying out their duties and work so that administrative activities and other operational activities can run smoothly. The availability of sufficient office facilities of good quality is an important part that needs to be prepared optimally and continuously so as to ensure the smooth running of employee work activities. The aim of this research is to determine: 1. The influence of infrastructure on employee performance 2. The influence of work discipline on employee performance 3. The influence of infrastructure and work discipline together on the performance of employees of the Education and Culture Office of Lampung Province. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 25 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Infrastructure (X1) on employee performance (Y) at the Lampung Province Education and Culture Office, with an influence level (R-square) of 72.8%. There is an influence of Work Discipline on employee performance at the Education and Culture Office of Lampung Province with an influence level of 81.2%. There is an influence of Infrastructure and Work Discipline together on employee performance at the Education and Culture Office of Lampung Province, with an influence level of 85.6%.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme bekerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang berada di luar kekuasaan organisasi.

Selain fungsi dan peranan sumber daya manusia, untuk mencapai kelancaran dalam suatu pekerjaan juga sangat bergantung pada suatu sarana dan sistem pengelolaan yang efektif. Tanpa adanya sarana dan prasarana, tidak mungkin tujuan suatu lembaga dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang dapat memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar menyelenggarakan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan lancar. Tersedianya sarana kantor yang cukup dengan kualitas yang baik menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat pentingnya sarana kantor dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan sarana kantor yang baik. Sarana kantor dalam suatu lembaga harus dikelola dengan baik. Sarana kantor merupakan salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Sarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan dapat teratur dilakukan secara berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat pentingnya sarana kantor dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan sarana.

Selanjutnya, masalah yang sering muncul dalam suatu instansi adalah masalah prasarana. Jika suatu instansi tidak memperhatikan prasarana kantor dengan baik maka pekerjaan instansi yang ingin dicapai tidak akan bisa dicapai sehingga berpengaruh buruk pada instansi tersebut. Kinerja pegawai dapat berjalan baik jika didukung oleh tersedianya prasarana kantor yang mendukung tercapainya tujuan suatu instansi. Dari berbagai uraian di atas dapat diketahui bahwa jika sarana dan prasarana di kantor tidak memadai, akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, dalam kesehariannya jika sarana dan prasarana suatu instansi memadai maka akan mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Disini dapat kita lihat bahwa sarana prasarana dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat. Peningkatan pengelolaan sarana dan prasarana kantor merupakan proses kerjasama yang mendayagunakan semua unsur pegawai yang ada, agar sarana dan prasarana yang ada digunakan secara efektif dan efisien. Upaya meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan peningkatan ketersediaan sarana prasarana. Kelengkapan sarana prasarana ini diharapkan mampu menunjang aktivitas kerja pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Namun demikian, pada prakteknya ketersediaan sarana prasarana ini masih belum sesuai dengan harapan. Masih banyak kekurangan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari sarana prasarana yang



dibutuhkan dalam rangka menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai sehari-hari di kantor.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah sarana prasarana yang juga kurang mendukung aktivitas pegawai, hal ini ditunjukkan dengan keterbatasan peralatan komputer dan perangkat pendukungnya yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Peralatan utama pendukung aktivitas kerja berupa komputer sangat terbatas jumlahnya dan masih menggunakan teknologi lama Dampak buruk dari tidak memadainya sarana prasarana di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, seperti tidak lancarnya jaringan wifi, kurangnya printer, jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah komputer yang disediakan, sarana transportasi untuk pegawai melakukan tugas kantor masih belum diperuntukkan untuk semua pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dan masih kurangnya ruang kerja mempengaruhi tujuan instansi. Kinerja pegawai yang terganggu, mempengaruhi target, kualitas, waktu dan taat asas. sehingga, pekerjaan menjadi tertunda, pelayanan yang diberikan tidak maksimal dan pekerjaan semakin menumpuk. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan

Faktor lain yang diyakini memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja kepada setiap anggota organisasi sangatlah penting, guna memastikan apakah panduan operasional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin mengikat semua pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Tingkat disiplin kerja pegawai pada dasarnya dapat terlihat dari kehadiran, pada saat masuk kantor apakah masih ada pegawai yang datang terlambat, ataukah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan baik saat pegawai datang dan pulang kerja. Perilaku negatif ini termasuk dalam katagori sikap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin yang diterapkan di dalam organisasi. Untuk itu, terhadap sikap demikian perlu pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan ouput yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini karena dengan disiplin yang baik dari seorang pegawai, maka merefleksikan besarnya rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya.

LANDASAN TEORI

Sarana Prasarana

Sarana prasarana merupakan seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak, digunakan untuk meraih tujuan bersama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan; alat. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Disiplin Kerja

Rivai (2014:44) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Hasibuan (2013:190) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kinerja

Mathis dan Jackson (2014:117) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hasibuan (2015:47), menyatakan prestasi kerja atau kinerja 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 atau kinerja merupakan

gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Dikatakan juga bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari individu dan organisasi. Dengan kata lain disebutkan juga sebagai kombinasi perspektif psikologikal yang memuat kontribusi individu dan sosiologikal yang memuat rangka organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya. Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Prosedur atau langkah untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini yang dipergunakan adalah melakukan penelitian secara survey terhadap lokasi penelitian. Dalam penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat – sifat populasi tertentu Data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, apabila telah dilakukan analisis data, yang menurut Priyatno (2015:71) merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, analisis data perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit setelah data dari lapangan yang terkumpul, untuk tujuan diolah, sebagai bahan menginterpretasikan serta menyimpulkannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Sarana Prasarana (X1)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.571	3.187		1.748	.089
	Sarana dan prasarana	.833	.083	.853	10.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 10.093. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.666, maka thitung 10.093 > ttabel 1.666 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Sarana Prasarana (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Sarana Prasarana (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Sarana Prasarana (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 5.571 + 0.833 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0.833 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Koefisien Determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.721	2.004

a. Predictors: (Constant), Sarana dan prasarana

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,853 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) =

$R^2 = 0,728 \times 100\% = 72,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.658	2.995		-.220	.827
	Disiplin Kerja	.994	.078	.901	12.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 12.814. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.666, maka thitung $12.814 > ttabel$ 1.666, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = -0.658 + 0.994 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.994 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.807	1.667

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,901 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,812 \times 100\% = 81,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Sarana Prasarana (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.817	2	158.908	53.639	.000 ^b
	Residual	53.326	18	2.963		
	Total	371.143	20			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 53.639 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,124 maka Sarana Prasarana (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

dapat terbukti atau diterima. Perhitungan simultan variabel Sarana Prasarana (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6 Perhitungan Pengaruh Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.840	1.721

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Sarana Prasarana (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,925 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,856 \times 100\% = 85,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Tabel 7 Perhitungan Regresi Berganda Sarana Prasarana, Disiplin Kerja dan Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.189	3.651		-.326	.748
	Sarana dan Prasarana	.129	.193	.130	.667	.513
	Disiplin Kerja	.868	.209	.808	4.158	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = -1.189 + 0,129 X1 + 0,868 X2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Sarana Prasarana sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,129 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,868 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X1 = 0,129$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X2 = 0,868$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan variabel Sarana Prasarana dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,853 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Sarana Prasarana mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebesar $= 10.093 > ttabel 1.666$.

Besarnya koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja adalah 72,8%. Dengan persamaan regresi Sarana Prasarana dan Kinerja adalah sebesar $Y = 5.571 + 0.833 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0.833 point. Hal ini memberikan pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0,901 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 12.814 > ttabel 1.666. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 81,2%. Untuk model persamaan Disiplin Kerja regresinya adalah $Y = -0.658 + 0.994 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.994 point. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 53.639 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,124. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,925 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 8 Interpretasi Hasil Olah Data

Variabel	R	r ²	Model	Keterangan Model
X ₁	0,853	72,8%	$Y = \alpha + b X_1$ $Y = 5.571 + 0.833 X_1$	Setiap kenaikan satu point variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.925 point
X ₂	0,901	81,2%	$Y = \alpha + b X_2$ $Y = -0.658 + 0.994 X_2$	setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.994 point
X ₁ ; X ₂	0,925	85,6%	$Y = \alpha + b X_1 + b X_2 + e_t$ $Y = -1.189 + 0,129 X_1 + 0,868 X_2$	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Sarana Prasarana sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,129 point 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,868 point

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai sebesar = 10.093 > ttabel 1.666. Dengan persamaan regresi $Y = 5.571 + 0.833 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.833 point. Besarnya hubungan antara Sarana Prasarana dan Kinerja pegawai sebesar 0,853 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 12.814 > ttabel 1.666. Persamaan regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = -0.658 + 0.994 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.994 point. Besarnya hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai adalah 0,924 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 53.639 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,124. Persamaan regresi berganda antara Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = -1.189 + 0,129 X_1 + 0,868 X_2$. Besarnya pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 0,925 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

Saran

1. Variabel Sarana Prasarana, yang perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan adalah pernyataan no 4, kenyamanan ruang kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan adalah pernyataan no. 6, setiap pegawai harus memiliki kedisiplinan dalam menjalankan aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi.
3. Variabel Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu pernyataan 3, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi bagi pegawai agar bekerja sesuai mutu dan standar yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif serta efisien dan kinerja pegawai bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2022. Pedoman Penulisan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Algifari. 2013. Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Manajemen Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2013. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Cascio. 2013. Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta : PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja SDM. Eresco, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2014. Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Roberts L. Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. 2014. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 2015. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Gunung A.
- Pendong, Sefania M. Areros, William A. Rumawas, Wehelmina. 2021. Pengaruh Sarana prasarana dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 4, 2021.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah
- Priyatno, Dwi. 2015. Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik. Yogyakarta : Mediakom.
- Sugiyono. 2013. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Triyono, 2013. Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. 1, No 2
- Widiyanto, Ibnu. 2015. Pointers : Metodologi Penelitian. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Zainaro, Muhammad Arifki. 2017. Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *HJK Holistik Jurnal Kesehatan* Vol. 11 No. 1 (2017)