Dikombis : jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Pascasarjana Saburai
p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE AND INFRASTRUCTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

***Yani Kristyaningrum[1], Aprianis[2], Yosi Yulia[3]**
Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
Correspondence*:
e-mail: kristyaningrumyani@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja harus ditumbuhkembangkan di dalam organisasi agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh dan organisasi. Namun demikian, Fakta yang terjadi dengan disiplin kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, adalah berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih belum maksimal. Masalah lainnya adalah kurangnya pendukung dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal karena keterbatasan sarana dan prasarana di kantor. Berbagai permasalahandi atas sangat berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai khususnya dan kinerja organisasi pada umumnya, sehingga lemahnya disiplin kerja dan keterbatasan peralatan utama pendukung aktivitas kerja pegawai inilah yang diyakini menjadi faktor-faktor penyebabnya. Kinerja pegawai masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada dampak disiplin kerja dan sarana prasarana baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 75 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis dampak disiplin terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,2%. Sarana prasarana berdampak positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 38,3%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan sarana prasarana secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja dengan kontribusisebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, sarana prasarana, kinerja

Abstract

Work discipline must be cultivated within the organization in order to grow order and efficiency. Without good discipline, do not expect to be able to realize an ideal employee figure as expected by the organization. However, the fact that happened with the work discipline of the employees of the Central Lampung Regency Inspectorate, was related to the level of employee absenteeism which was still not optimal. Another problem is the lack of support in carrying out work optimally due to limited facilities and infrastructure in the office. The various problems above have an impact on optimizing employee performance in particular and organizational performance in general, so that weak work discipline and the limitations of the main equipment supporting employee work activities are believed to be the contributing factors. Employee performance is still not optimal, this can be seen from the work that is not completed according to the target. The purpose of this study was to determine the impact of work discipline and infrastructure on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work discipline and infrastructure either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 75 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of thevalidity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results oftesting the hypothesis of the impact of discipline on performance partially show that work discipline has a positive impact on performance with a contribution of 55.2%. Infrastructure has a positive impact on performance with a contribution of 38.3%. Simultaneous hypothesis testing shows that discipline and infrastructure together have a positive impact on performance with a contribution of 58.7%, while the remaining 41.3% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords: *work discipline, infrastructure, performance*

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan faktor sumber daya manusia (SDM) kunci di dalam suatu organiasi, yang perannya adalah antara lain merancang, merumuskan dan menjalankan seluruh strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa SDM yang memiliki kecakapan dan keahlian maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Apapun bentuk keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat maksimal kinerjanya tanpa adanya pegawai yang profesional, berkeahlian, kompeten serta berdedikasi tinggi terhadap pencapaian tuuan organisasi.

Kinerja diartikan seagai persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Peran SDM dalam suatuorganisasi pemerintah daerah memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia,sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan.

Upaya menciptakan tujuan organisasi, memerlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi kelancaran proses pembentukan, pemberdayaan dan pengembangan SDM.

Disiplin kerja harus ditumbuhkembangkan di dalam organisasi agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh dan organisasi. Namun demikian, Fakta yang terjadi dengan disiplin kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, adalah berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2021

No.	Bulan	Kehadiran	
		Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	100	83
2	Februari	100	80
3	Maret	100	77
4	April	100	79
5	Mei	100	83
6	Juni	100	77
7	Juli	100	74
8	Agustus	100	78
9	September	100	80
10	Oktober	100	79
11	November	100	75
12	Desember	100	75

Sumber : Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dalam kurun waktu Tahun Anggaran 2021 kehadiran pegawai Inspekorat Kabupaten Lampung Tengah paling tinggi 83%, dan terendah 74%. Berdasarkan fakta ini, maka dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih belum maksimal.

Upaya pencapaian kinerja juga tidak lepas dari pengaruh saranaprasarana yang ada. Betapapun hebatnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tanpa didukung oleh sarana prasarana yang memadai maka hasil yang diharapkan tidak dapat dicapai secara maksimum. Keberhasilan pegawai dalam kegiatan pekerjaan ditunjang oleh

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

kelengkapan sarana dan prasarana yang ada.

Masalah lainnya adalah kurangnya pendukung dalam melaksanakanpekerjaan secara maksimal karena keterbatasan sarana dan prasarana di kantor. Peralatan utama pendukung aktivitas kerja sangat terbatas jumlahnya, sebagaimana ditunjukkan oleh data sarana kerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah berikut ini.

Berbagai permasalahan di atas sangat berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai khususnya dan kinerja organisasi pada umumnya, sehingga lemahnya disiplin kerja dan keterbatasan peralatan utama pendukung aktivitas kerja pegawai inilah yang diyakini menjadi faktor-faktor penyebabnya. Fenomena yang terlihat terkait kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target.

Pencapaian Target Kegiatan yang Kurang Maksimal Tahun 2021

No	Kegiatan	Target(%)	Realisasi(%)
1	Peningkatan Kapabiltas APIP	100	69,1
2	Pelatihan dan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan	100	79,2
3	Koordinasi Perjanjian Kerjasama APIP dan APH	100	3,7
4	Reviu LAKIP Kabupaten Lampung Tengah	100	37,6

Sumber: Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022

Selama kurun waktu Tahun Anggaran 2021 terdapat 4 kegiatan yang tidak terealisisr secara memuaskan di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini terlihat pada data tabel di atas, pencapaian terendah pada kegiatan Koordinasi Perjanjian Kerjasama APIP dan APH yang hanya tercapai 3,7%.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **"Dampak Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah ".**

TINJAUAN TEORITIS

Rivai (2014:44) mengemukakan pendapat tentang disiplin kerja sebagai 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 organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tindakan atau perilaku seseorang terhadap tanggung jawab kegiatan kerjanya. Disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para pegawai menampilkan dirinya masing-masing sesuai peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima".

Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang diterapkan di dalam organisasi patut dkenakan sanksi, pemberian sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan memberikan peringatan, konsisten, dan impersonal. Pemberian peringatan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja dapat dilakukan dengan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian konduite pegawai.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorongpelanggaran disiplin tersebut.

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja.PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 30 Tahun 1980. Dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalambentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu.

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 dantidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Pemeliharaan sarana dan prasarana kantor adalah kegiatan terus-menerus untuk mengusahakan agar barang atau bahan kantor tetap dalam keadaan baik atau siap untuk dipakai. Tujuan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor menurut Mulyasa (2013: 80) antara lain :

a. Agar barang tidak mudah rusak karena hama atau suhu.
b. Agar barang tidak mudah hilang.
c. Agar barang tidak kadaluarsa.
d. Agar barang tidak mudah susut.
e. Agar sarana dan prasarana selalu dalam keadaan bersih.

Inventarisasi sarana dan prasarana kantor adalah semua kegiatan dan usaha untuk memperoleh data yang diperlukan mengenai sarana dan prasarana yang dimiliki atau pencatatan terhadap sarana dan prasarana. Gie (2010: 203) menyatakan tujuan inventarisasi sarana dan prasarana kantor antara lain :

a. Agar peralatan tidak mudah hilang.
b. Adanya bukti secara tertulis terhadap kegiatan pengelolaan barang sehingga dapat dipertanggung jawabkan.
c. Memudahkan dalam pengecekan barang.
d. Memudahkan dalam pengawasan.
e. Memudahkan ketika mengadakan kegiatan mutasi atau penghapusan barang.

Menurut Gie (2010: 205) Laporan sarana dan prasarana kantor adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk melaporkan keadaan sarana dan prasarana kantor, baik persediaan, mutasi, maupun keadaan fisik dari sarana dan prasarana tersebut dalam periode waktu tertentu (triwulan, semester, atau setahun).

Fungsi laporan sarana dan prasarana kantor ialah:

a. Sebagai bahan pertanggung jawaban.
b. Sebagai pengendali persediaan.
c. Memberikan informasi tentang persediaan dan mutasi barang.
d. Sebagai dasar atau bahan dalam pengambilan keputusan pimpinan.

Tersedianya berbagai sarana prasarana yang baik dan memadai maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, yang pada akhirnya kemampuan kerjanya pun meningkat.

Suprihanto (2012:70); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Suprihanto (2012:78) menyatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisals) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator maupun kriteria penilaian kinerja pegawai menurut Heijdrachman dan Suad Husnan (2014:87), di antaranya:

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Keandalan
4. Sikap

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah disiplin kerja, sarana prasarana serta kinerja pegawai di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian dilakukan dengan mengukur indikator variabel yang diteliti terhadap sifat subjek penelitian melalui pernyataan-pernyataan yang tertuang di dalam bentuk angket. Respon terhadap angket kemudian diolah dan dianalisis melalui alat bantu statistik dengan maksud mencari jawaban atas pemasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

Upaya mendapatkan data primer dan sekunder ditempuh dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Metode observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi kondisi faktual, karakteristik populasi serta hal lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan seperti buku, jurnal dan literatur, peraturan perundangan-undangan, catatan serta konten jejaring yang berkaitan dengan penelitian.

3. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada sampel penelitian atau responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui berkaitan dengan pengukuran variabel yang diteliti. Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum).

Populasi menurut Arikunto (2012:107) merupakan keseluruhan obyek penelitian atau semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Dengandemikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 76 orang. Populasi penelitian untuk tesis ini dipilih secara sengaja (purposive population), dan untuk mendukung penelitian ini penulis merujuk pendapat Arikunto (2012: 114) yang menyatakan apabila dalam suatu penelitian terhadapsubjek yang kurang dari 100, maka populasi dapat diambil 50% atau keseluruhan populasi sebagai sampel. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil seluruh pegawai, yaitu sebanyak 75 orang di luar penulis yang juga merupakan bagian dari instansi tersebut dengan pertimbangan agar hasil penelitian ini tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka variabel disiplin kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.325	3.039		8.992	.000
X1	.381	.071	.500	5.355	.000

a. Dependent Variable: Y Sumber : Pengolahan Data, 2022

Didasarkan data tabel di atas maka didapat hasil koefisien arah regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.381 dengan konstanta sebesar 27.325. Oleh karena itu, persamaan regresinya adalah Y = 27.325+ 0.381X_1.hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja artinya apabila skor disiplin kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0.381 poin.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja yaitu 5.355 dengan konstanta 8,992, pada t_{tabel} dengan db 75 dan taraf signifikan 0.05 didapat nilai 1,66 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ha diterima. Signifikasi variabel disiplin kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0.00, karenaprobabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah.

Guna menentukan seberapa jauh variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja melalui nilai nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743[a]	.552	.511	2.713

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel di atas didapat nilai R Square yaitu 0.552 maka dapat dinyatakan bahwa 55,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 44,8% lagi merupakan perubahan faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada perhitungan penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah melalui uji statistic t (uji t). Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya jika nilai t_{hitung}< nilai t_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial hasil pengujian hipotesis sebagaimana dmaksud dapat dilihat pada tabel di bawah.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.973	3.362		9.213	.000
X2	.298	.079	.375	3.749	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Didasarkan pada tabel di atas maka hasil koefisien arah regresi antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai didapat nilai sebesar 0,298 dan konstanta sebesar 30,973. Oleh karena itu, persamaan regeresinya adalah Y = 30,973 + 0,298X_2, bahwa sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja yang mana apabila skor sarana prasarana naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,298.

Nilai t_{hitung} untuk sarana prasarana yaitu sebesar 3,749 dengan konstanta 9,213 pada t_{tabel} dengan db 75 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,66, dengan t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima. Signifikasi variabel sarana prasarana pada tabel B yaitu 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima. Maka sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah.

Guna menentukan seberapa jauh variabel sarana prasarana mampu mempengaruhi variabel kinerja,

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

ditunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) pada Tabel di bawah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619[a]	.383	.370	2.904

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa besarnya R Square yaitu 0.383 dengan demikian variabel bebas (sarana prasarana) mampu mempengaruhi variabel terikat (kinerja) sebesar 38,3% sedangkan 61,7 % lagi dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja dan Sarana prasarana terhadap Kinerja

Koefisien arah regresi variabel disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.771	3.578		6.644	.000
X1	.317	.079	.416	4.027	.000
X2	.149	.082	.185	1.821	.072

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Didasarkan pada hasil perhitungan sebagaimana tabel 20 diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 23.771; kofisien regresi (b1) sebesar 0,317 dan koefisien regresi (b2) sebesar 0,149, maka dengan demikian terbentuklah persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$\hat{Y} = 23{,}771+0{,}317X_1+0{,}149X_2+e.$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa arah keterpengaruhan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah adalah positif (searah), hal mana diperlihatkan oleh koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,317 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akandiikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,317 satuan. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada nilai b2 atau koefisien regresi dalam persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan angka positif senilai 0,149 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,149 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17.641 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat disiplin kerja dan sarana prasarana (X_1 dan X_2 = 0), diperkirakan disiplin kerja sebesar 17.641 satuan.

Pengujian pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah menggunakan uji F. Jika nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya jika nilai $F_{hitung}<$ nilai F_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat ditunjukkan oleh tabel di bawah.

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	234.779	2	117.390	16.380	.000[a]
Residual	609.175	73	7.167		
Total	843.955	75			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Tabel di atas, dapat dilihat variabel disiplin kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja, sebagaimana dapatdilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 16.380 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,10. Nilai signifikasi 0.000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai InspektoratKabupaten Lampung Tengah.

Guna menentukan sampai sejauh mana pengaruh variabel disiplin kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766[a]	.587	.560	2.472

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data, 2022

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Dari tabel diatas didapat nilaiAdjusted R Square sebesar 0.587 artinya secara bersama-sama variabel bebas (disiplin kerja dan sarana prasarana) mampu mempengaruhi variabel terikat (kinerja) sebesar 58,7% sisanya sebesar 41,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. InspektoratKabupaten Lampung Tengah. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 55,2%.
2. Sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Kontribusi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja yaitu sebesar 38,3%.
3. Disiplin kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Kontribusi variabel disiplin kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadapkinerja yaitu sebesar 58,7%, sedangkan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 41,3%.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisioner maka dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut.

1. Hasil kuisioner variabel disiplin kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 5 yaitu kehadiran pegawai di kantor selalu mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu di masa yang akan datang pelaksanaan disiplinkerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah dapat terfokus pada pemenuhan kehadiran pegawai di kantor. Unsur pimpinan agar dapat memberi himbauan kepada pegawai tentang pentingnya kelengkapan formasi di kantor demi kelancaran operasional instansi.Upaya pemenuhan target kehadiran pegawai secara keseluruhan ini dapat dibarengi dengan kebijakan yang mengkaitkan ketercapaian target dimaksud dengan besaran tunjangan atau insentif yang akan diterimapegawai.
2. Hasil kuisioner variabel sarana prasarana, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 7 tentang jumlah kendaraan dinas penunjang aktivitas kerja sudah sesuai kebutuhan. Untuk itu pada perencanaan anggaran tahun yang akan datang Inspektur dapat mengusulkan anggaran penambahan unit kendaraan dinas baik jenis roda empat maupun roda dua. Selain itu penting juga untuk menganggarkan biaya maintenance dan rekondisi kendaraan dinas, hal ini dimaksudkan agar peralatan pendukung tersebut selalu dalam kondisi siap pakai.
3. Hasil kuisioner variabel kinerja untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 4 tentang Hasil kerja yang dicapai pegawai setiap tahun anggaran selalu sesuai dengan target sasaran. Oleh kareana itu perlu diberlakukan rewards and punishments system di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Di mana bagi pegawai yang mampu memenuhi atau melebihi target yang telah ditetapkan dapat diberikan penghargaan, sedangkan sebaliknya bagi pegawai yang gagal dalam pencapaian target sasaran, makalayak dijatuhkan sanksi yang sepadan.

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

DAFTAR PUSTAKA

Ahiuddin et all. 2021. Pedoman Penulisan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.

Algifari. 2013. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. Yogyakarta. BPFE.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur penelitian. Jakarta. Rineka Cipta.

Budiono. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta. Jurnal Repository Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol 4 No.2 Tahun 2018

Davies, .Keith. 2015. Fundamental Organization Behavior, Diterjemahkan AgusDharma, Jakarta: Erlangga.

Ekawati, Kiki. 2017. Pengaruh DisiplinKerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Jurnal Repository. STIK Bhakti Husada Mulia. Madiun. Vol. 1 No. 1 Tahun 2017

Endang R, Sri, Sri Mulyani dan Suyyety. 2013. Modul Memahami Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga

Gie, The Liang. 2013. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta. Liberty.

Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan . 2014. Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Cetakan Kelima , Yogyakarta:
BPFE UGM.

Muchdarsyah, Sinungan. 2013. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.

Ma'arif Syamsul. Kartika, Lindawati. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya. Manusia. Bogor: IPB Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta. Eresco

Manullang, Asna, Purnamasari, Ai Selvi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pramugolf Pada Rancamaya Golf & Country Club Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga. STIE Binaniaga Bogor Vol. 11 No. 2 Tahun 2015.

Mulyasa, E.. 2013. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajagrafindo.

Sunindhia, Y.W. dan Widiyanti, Nini. 2014. Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern. Jakarta : Rineka Cipta.

Suprihanto, John. 2012, Manajemen Umum, Sebuah Pengantar. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.

Widodo, S. E. .2015. Manajemen Pengembangan Sumber DayaManusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta

.