

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG

Eti Hermawati⁽¹⁾, Trisnowati Josiah⁽²⁾

Universitas Sang Bumi Rua Jura^(1,2)

*email korespondensi: ety212504hermawaty@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 34 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 72,8%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 81,2%. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh sebesar 85,6%

Kata Kunci : Sarana prasarana, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract. The aim of this research is to determine the influence of infrastructure and work discipline together on the performance of Lampung Provincial Health Service employees. This research uses quantitative descriptive research methods. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 34 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found, namely as follows; There is an influence of Infrastructure (X_1) on employee performance (Y) at the Lampung Provincial Health Service, with an influence level (R -square) of 72.8%. There is an influence of Work Discipline on employee performance at the Lampung Provincial Health Service with an influence level of 81.2%. There is an influence of Infrastructure and Work Discipline together on employee performance at the Lampung Provincial Health Service, with an influence level of 85.6%

Keywords: Infrastructure, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen penting dalam mendukung kinerja pegawai di berbagai instansi, termasuk Dinas Kesehatan. Di Provinsi Lampung, Dinas Kesehatan memiliki tugas yang cukup kompleks, mulai dari pelayanan kesehatan masyarakat, pencegahan dan penanggulangan penyakit, hingga penyediaan fasilitas kesehatan yang memadai. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, diharapkan proses kerja dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Selain itu, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam

menentukan kualitas kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen dalam menjalankan tugas.

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 dilakukan secara berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai.

Mengingat pentingnya sarana kantor dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan sarana. Keterbatasan Fasilitas Kesehatan: Banyak fasilitas kesehatan di Provinsi Lampung yang masih minim baik dari segi jumlah maupun kualitas. Hal ini berdampak langsung pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Ketersediaan Alat Kesehatan: Kurangnya alat-alat kesehatan yang memadai menghambat proses diagnosis dan pengobatan. Pegawai sering kali harus berimprovisasi dengan peralatan yang tersedia. Infrastruktur yang

Tidak Memadai: Kondisi bangunan dan fasilitas pendukung yang kurang terawat atau rusak membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dan aman. Pengelolaan Logistik: Masalah dalam pengelolaan logistik seperti distribusi obat-obatan dan alat kesehatan yang tidak efisien dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan kesehatan.

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 hal ini sesuai penelitian yang menunjukkan bahwa karena sarana prasarana memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya ketersediaan sarana prasarana yang memadai dan sesuai dengan standar kerja maka kinerja pegawai akan meningkat (Irianto 2017). 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 Kesehatan 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 Kesehatan 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 Kesehatan 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, atukah 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.

Menurut Hasibuan dalam Lina bahwa Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan,system kompensasi,volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Mariana 2020)

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satbrimob Polda Lampung (Nelson, Sodirin, and Wardhana 2022)

Selanjutnya penelitian menunjukkan bahwa Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Yudiansyah, Purnama, and Fahrizi 2020)

Selanjutnya tentang disiplin kerja bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias (Wau, Samalua W. 2021)

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan output yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,4% (Saputra Sanjaya and Mustakim 2023). 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. Berdasarkan hasil paparan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ”

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Suharsimi Arikunto menyebutkan: “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dilihat dari jumlah unit populasi (total sampling) terbatas jumlahnya, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel (Arikunto 2013). Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan subyek populasi Arikunto yaitu “Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan Apabila subyeknya lebih dari 100 maka bisa diambil 10-30% (Arikunto

2013). Berdasarkan keterangan tersebut maka yang menjadi sampel adalah 20% dari seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yaitu 34 Sampel diluar peneliti dan Pimpinan.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang diteliti.

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, jurnal, peraturan perundangan, literatur serta dokumen lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Teknik observasi langsung merupakan suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung (tanpa alat) terhadap gejala obyek yang diteliti, baik yang dilakukan dalam situasi sebelumnya maupun dalam situasi yang khusus diadakan.

Teknik dokumentasi adalah suatu penyelidikan yang menggunakan sumber-sumber dokumentasi untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Teknik kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghadapkan responden, terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. (Sugiyono 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Sarana Prasarana (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebagai berikut

Tabel 1
Uji Sarana Prasarana (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.571	3.187		1.748	.089
	Sarana dan prasarana	.833	.083	.853	10.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 10.088. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.691, maka t_{hitung} 10.088 > t_{tabel} 1.691 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a 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 Kesehatan 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 Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dijelaskan

oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
						B
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 t_{hitung} 12.814. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.691 , maka t_{hitung} 12.814 > t_{tabel} 1.691 , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) 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 (X_2) 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 (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan terdapat

pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,6% (Parella 2021)

Uji Hipotesis Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

		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 F_{tabel} 3,276 maka Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama

terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) 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 (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) 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.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut

Tabel 7

Perhitungan Regresi Berganda Sarana Prasarana, Disiplin Kerja dan Kinerja

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
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 :

$$Y = -1.189 + 0,129 X_1 + 0,868 X_2$$

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 $X_1 = 0,129$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X_2 = 0,868$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan variabel Sarana Prasarana dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung .

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana (X_1) 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 t_{hitung} Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebesar = 10.088 > t_{tabel} 1.691 . 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 Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 0.833 point. Hal ini memberikan pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan 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 Kesehatan Provinsi Lampung . Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 0,901 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 12.814 > t_{tabel} 1.691 . 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 F_{hitung} memperoleh hasil 53.639 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,276. 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 Kesehatan Provinsi Lampung , sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil bahwa Terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung . dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 53.639 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,276. 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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irianto, Yahya N. 2017. “Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak Yahya.” : 155–69. File:///C:/Users/User/Downloads/349-745-1-Sm.Pdf.
- Mariana, Lina. 2020. “Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.” *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4(Jurnal Ilmiah): 65–79.
- Nelson, Sodirin, And Agum Wardhana. 2022. “Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Personil Satbrimob Polda Lampung.” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* 06(3).
- Parella, Epi. 2021. “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.” *Jurnal Gema Ekonom* 11(1): 1751–65. [Http://Jurnal.Stiekrakatau.Ac.Id/Index.Php/Relevansi/Article/View/50](http://Jurnal.Stiekrakatau.Ac.Id/Index.Php/Relevansi/Article/View/50).
- Saputra Sanjaya, Agung, And Senen Mustakim. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)* 7(3): 201–6.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wau, Samalua W., Ferdinand T. Fau. 2021.

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4: 203–12.

Yudiansyah, Yudiansyah, Husna Purnama, And Fahrizi Fahrizi. 2020. “Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bpjs Kesehatan Cabang Kotabumi.” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)* 2(04): 9–17.