

**Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat****Muhammad Hidayat<sup>1)</sup>; Kadek Yadi Maryadi<sup>2)</sup>**<sup>1)</sup> Manajemen, ITB Nobel Indonesia<sup>2)</sup> Dinas Pekerjaan Umum Papua Barat*muhhidayat@gmail.com* \*(Tanda untuk korespondensi author)**ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze education, discipline and infrastructure on the performance of the State Civil Apparatus at the Public Works Service of West Papua Province.

The population used in this study were all employees of the Public Works Department of West Papua province totaling 85 state civil servants. The sample is part of the number and characteristics possessed by the population. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all the population as a total sample of 85 state civil servants. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 134,710 and Ftable with a value of 2.72. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results indicate that simultaneously Education, discipline and infrastructure simultaneously have a significant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Public Works Service of West Papua Province. From the description of the t test, it is known that partial education and infrastructure have a positive and significant influence on the performance of ASN. while discipline does not have a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Public Works Service of West Papua Province. Furthermore, the infrastructure variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0.485.

**Keywords :** *Education, Discipline, Infrastructure, and Performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada pegawai operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Potensi Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Dengan Kemampuan yang dimiliki seperti pengetahuan,

keahlian dan sikapnya tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Pendidikan, pelatihan Sumber Daya Manusia atau Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia dibutuhkan Pendidikan, pelatihan bagi pegawai yang ada pada organisasi.

Pendidikan merupakan faktor krusial (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan. (Astuti, 2014). Pendidikan merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Pentingnya pelatihan dan Pendidikan, pelatihan tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi Pendidikan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku, sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan profesional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Simamora (2012) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui Pendidikan, pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu dinamis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai Pendidikan, pelatihan agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung ditentukan oleh Pendidikan, pelatihan (Wibowo, 2012).

Menurut Hasibuan (2012) Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja yang baik, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki Pendidikan, pelatihan yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2014) salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketakutan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin menurut Hurlock (2012), adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul di dalam diri individu itu sendiri.

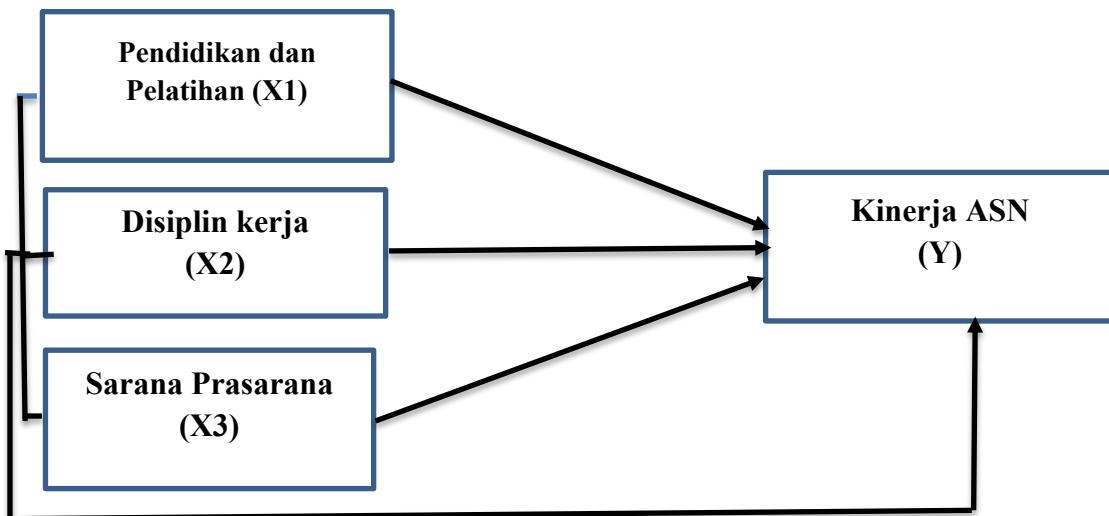
Disamping itu faktor sarana dan prasarana juga berperan penting meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Suad Husnan (2014) sarana dan prasarana adalah suatu bentuk pelayanan organisasi

terhadap Pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan Pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu organisasi akan sangat mendukung Pegawai dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai. Sarana yang diharapkan oleh pegawai adalah ketersediaan Sarana prasarana yang layak serta dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat mengerti apa yang dibutuhkan oleh pegawai serta keinginan yang dapat memuaskan pegawai sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Fenomena pada Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat masih mengalami beberapa tantangan diantaranya: Kinerja pegawai yang kadang tidak sesuai dengan target atau tujuan organisasi., rendahnya kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya masih minim khususnya mengenai pengoperasian computer, kebanyakan tugas-tugas, Kemampuan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran belum optimal.Tantangan tersebut membuat Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat melakukan pembinaan, pelatihan, dan penyuluhan untuk menyelesaikan masalah secara berkesinambungan *agar kineja egawai* tetap sesuai dengan tujuan organisasi. Dukungan empirik terhadap kuatnya Pengaruh Pendidikan dan pelatihan,

Disiplin Dan Sarana Prasarana Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat setidaknya telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Mutmainna (2014), Melani (2012), Ermiati (2013), Rusminingsih (2010), Moenir (2014), Asriady (2012), Sabban (2018), Sabban & Masyadi (2020).

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

**H1 :** Pendidikan, pelatihan, Disiplin dan Sarana Prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat.

**H2 :** Pendidikan, pelatihan, Disiplin dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat.

**H3** : Variabel Pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Populasi penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Pekerjaan Umum provinsi Papua Barat berjumlah 85 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni semua populasi sebagai sampel akhir sebanyak 85 orang. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja ASN  
 $X_1$  = Pendidikan, Pelatihan SDM  
 $X_2$  = Disiplin  
 $X_3$  = Sarana Prasarana  
 $b_1, b_2, b_3, ,$  = Koefisien pengaruh

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas sebagai berikut: Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

**Tabel 1. Uji Validitas**

| Indikator                            | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------------------------|--------------|-------------|------------|
| <b>Pendidikan (<math>X_1</math>)</b> |              |             |            |
| $X_{1.1}$                            | 0,905        | 0,213       | Valid      |
| $X_{1.2}$                            | 0,874        | 0,213       | Valid      |
| $X_{1.3}$                            | 0,835        | 0,213       | Valid      |
| $X_{1.4}$                            | 0,906        | 0,213       | Valid      |

| Indikator                               | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|---|---------------------|--------------------|------------|
| <b>Disiplin (X<sub>2</sub>)</b>         |                     |                    |            |
| X <sub>2,1</sub>                        | 0,933               | 0,213              | Valid      |
| X <sub>2,2</sub>                        | 0,923               | 0,213              | Valid      |
| X <sub>2,3</sub>                        | 0,857               | 0,213              | Valid      |
| X <sub>2,4</sub>                        | 0,885               | 0,213              | Valid      |
| <b>Sarana Prasarana (X<sub>3</sub>)</b> |                     |                    |            |
| X <sub>3,1</sub>                        | 0,893               | 0,213              | Valid      |
| X <sub>3,2</sub>                        | 0,841               | 0,213              | Valid      |
| X <sub>3,3</sub>                        | 0,892               | 0,213              | Valid      |
| X <sub>3,4</sub>                        | 0,907               | 0,213              | Valid      |
| <b>Kinerja (Y)</b>                      |                     |                    |            |
| Y <sub>1,1</sub>                        | 0,878               | 0,213              | Valid      |
| Y <sub>1,2</sub>                        | 0,909               | 0,213              | Valid      |
| Y <sub>1,3</sub>                        | 0,896               | 0,213              | Valid      |
| Y <sub>1,4</sub>                        | 0,862               | 0,213              | Valid      |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 0,213. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang layak.

### b. Uji Normalitas Data

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

| Unstandardized Residual          |            |
|----------------------------------|------------|
| N                                | 85         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> |            |
| Mean                             | 0,0000000  |
| Std. Deviation                   | 1,05731822 |
| Absolute                         | 0,157      |
| Most Extreme Differences         |            |
| Positive                         | 0,157      |
| Negative                         | -0,102     |
| Kolmogorov-Smirnov Z             | 1,445      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | 0,031      |

Sumber : Data primer diolah,2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,031 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

### c. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 3. Hasil Uji F**

| Model | Sum of Square | Df      | Mean Square | F       | Sig.    |
|-------|---------------|---------|-------------|---------|---------|
| 1     | Regression    | 468,518 | 3           | 156,173 | 134,710 |
|       | Residual      | 93,905  | 81          | 1,159   | 0,000   |
|       | Total         | 562,424 | 84          |         |         |

Sumber : Data primer diolah, 2022

### d. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4. Hasil Uji t Parsial**

| Variabel                           | T <sub>hitung</sub> | Signifikansi |
|------------------------------------|---------------------|--------------|
| Pendidikan (X <sub>1</sub> )       | 5,225               | 0,000        |
| Disiplin (X <sub>2</sub> )         | 0,798               | 0,149        |
| Sarana Prasarana (X <sub>3</sub> ) | 5,386               | 0,000        |

Sumber : Data primer diolah, 2022

## Pembahasan

### a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,458. Artinya jika nilai pendidikan meningkat maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pendidikan nilai  $t_{hitung}$  ( $5,225$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,989$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel pendidikan yaitu X<sub>1,4</sub> dengan pernyataan yang mengatakan bahwa fasilitas pendidikan, pelatihan sangat mendukung. Terdapat 64 responden atau 75,3% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembangkan. Pentingnya pelatihan dan Pendidikan, pelatihan tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi. Pendidikan dalam mencapai tujuannya. Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.

Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat merasa puas dengan fasilitas yang disediakan yang dapat mendukung pegawai dalam memperoleh Pendidikan serta pelatihan. Dalam hal Pendidikan sendiri, pegawai perlu untuk mendapatkan pengetahuan mengenai pengoperasian komputer. Karena pegawai masih minim dalam penggunaannya. Oleh karena itu, diharapkan fasilitas yang ada dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih terdorong dalam memperbaiki kinerja yang dimilikinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melani (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Ermiati (2013) juga melakukan penelitian dengan menggunakan Pendidikan sebagai salah satu variabelnya. Adapun hasilnya mengemukakan bahwa secara parsial Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan Rusminingsih (2010) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Disiplin merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,090. Artinya jika nilai disiplin meningkat maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pendidikan nilai  $t_{hitung}$  ( $0,798$ )  $< t_{tabel}$  ( $1,989$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,149 > 0,05$ . Artinya secara parsial disiplin tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel disiplin yaitu  $X_{2.2}$  dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya memiliki ketaatan terhadap prosedur yang ada di kantor. Terdapat 55 responden atau 64,7% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat belum sepenuhnya dapat menjaga kedisiplinannya. Hal ini karena tingkat kehadiran pegawai yang cukup rendah saat melaksanakan tugasnya. Sehingga hal ini menjadi tantangan untuk Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat untuk dapat mengedukasi pegawai tentang pentingnya kedisiplinan dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melani (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sarana Prasarana merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,485. Artinya jika nilai sarana prasarana meningkat maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel sarana prasarana nilai  $t_{hitung} (5,386) > t_{tabel} (1,989)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel sarana prasarana yaitu  $X_{3.2}$  dengan pernyataan yang mengatakan bahwa kantor saya menyiapkan peralatan kerja yang saya butuhkan dalam bekerja. Terdapat 55 responden atau 64,7% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Sarana adalah Perlengkapan yang dapat atau biasa digunakan sebagai peralatan dan bahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dari sebuah proses produksi. Prasarana adalah barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Prasarana kerja kantor adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang pegawai dalam bekerja. Hal ini seperti Gedung atau bangunan yang digunakan untuk bekerja serta perlengkapan atau fasilitas-fasilitas yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya sarana dan prasarana ini diharapkan pegawai dapat memanfaatkan dengan baik sehingga dapat memperoleh keuntungan dalam hal ini keterampilan dan kompetensi dalam pengembangan diri pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melani (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Ermiati (2013) juga melakukan penelitian dengan menggunakan

sarana prasarana sebagai salah satu variabelnya. Adapun hasilnya mengemukakan bahwa secara parsial Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**d. Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja ASN model regresi sebesar -3,896. Artinya jika nilai variabel bebas (motivasi, disiplin dan kompetensi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar -0,540. Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (134,710) >  $F$  Tabel (2,72). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pendidikan, disiplin dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melani (2012) yang mengemukakan bahwa Pendidikan, pelatihan, sarana prasarana dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erniati (2013) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa sarana prasarana, Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**e. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan sarana prasarana ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Adapun variabel yang paling dominan adalah sarana prasarana ( $X_3$ ) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,485. sarana dan prasarana adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap Pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan Pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu organisasi akan sangat mendukung Pegawai dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut, (1) Pendidikan dan sarana prasarana secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, disiplin secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat, (2) Pendidikan, disiplin dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat, (3) Variabel sarana prasarana merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat dengan nilai beta sebesar 0,485. Saran: Diharapkan Kepala Dinas dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat melalui peningkatan kegiatan Pendidikan, sarana dan prasarana dan disiplin kerja pegawai.

## **Referensi**

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE

- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Rosda Karya.
- Rivai Veithzal. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek.Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education . New Jersey:
- Saban,Echdar.2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi,Tesis dan Disertasi.Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen PegawaiNegeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sudarmanto, "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM",Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Sugiyono. 2012. "Statistik Untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta.
- Suparno,(2014). *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :1693-0827.*
- Veithzal,"*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*". Jakarta:Murai Kencana
- Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja pegawai". Jakarta: Erlangga.



Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2023 by the Author(s).