

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

Ni Kadek Diah Adnyani⁽¹⁾
Made Dian Putri Agustina⁽²⁾
I Gede Aryana Mahayasa⁽³⁾

^{(1),(2),(3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: diahad2705@gmail.com

ABSTRACT

In an agency or organization that provides services to the public requires someone or individuals who are members of a group that always works together in achieving a goal. Comprising a group of people who work together to carry out everything that employees have agreed upon can contribute properly to improve government implementation with good performance. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, leadership and means of prasarana on employee performance at the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan. The sample used amounted to 44 employees of analysis techniques using multiple linear regression analysis using data that has passed the classic assumption test. The results of this study are partially discipline, leadership and nfrastructure have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, leadership and infrastructure have a significant effect on employee performance.

Keyword : *work discipline, leadership, infrastructure and employee perfomance.*

ABSTRAK

Dalam suatu instansi atau organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat memerlukan seseorang atau individu yang tergabung dalam suatu kelompok yang selalu bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disepakati pegawai diharapkan dapat memberikan berkontribusi yang baik dalam meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dengan kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini dalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan. Sampel yang digunakan berjumlah 44 orang pegawai Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan data yang sudah lolos uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini adalah secara parsial disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *disiplin kerja, kepemimpinan, sarana prasarana, kinerja pegawai*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor internal yang sangat penting untuk menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau tidak mencapai tujuan. Sumber daya manusia dinilai mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena adanya peran aktif dari sumber daya manusia. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan berdaya saing dan unggul karena menghasilkan kinerja yang tinggi. Dalam suatu instansi atau organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat memerlukan seseorang atau individu yang tergabung dalam suatu kelompok yang selalu bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disepakati pegawai diharapkan dapat memberikan berkontribusi yang baik dalam meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dengan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik akan memungkinkan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk maju dan mencapai tujuan mereka.

Menurut Siahaya, *et al.* (2023) Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik di dalam organisasi. Menurut Hadisutrisno dan Subhaan (2024) kinerja merupakan gambaran tingkat kerja tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai target sasaran. Kinerja ini mencakup visi dan misi organisasi yang diatur dalam rencana strategis organisasi. Menurut Satria dan Nio (2019) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Semua faktor tersebut mempunyai pengaruh tergantung pada fakta dan fenomena yang terjadi.

Diantara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Tanjung (2022), disiplin mengacu pada sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan mereka dapat beradaptasi dengan peraturan dan ketentuan perusahaan secara sukarela. Menurut Kristanti, *et al.* (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Yudiningsih, *et al.* (2016), dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat meningkat, hal ini dikarenakan keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu Syahfitri *et al.*

(2023), Khoiri (2022), Djalante, *et al.* (2022) dan Sazly dan winna (2019) yang menyebutkan bahwasanya hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Candana, *et al.* (2020) mendapatkan hasil yang sebaliknya, dimana disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Septiadi *et al.* (2020) Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan seluruh tim atau untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dengan demikian dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Menurut Nursam, *et al.* (2022) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memberikan teladan kepada pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya, misalnya dengan mengedepankan kerja sama dan membimbing serta mendorong etos kerja bawahan, sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif sehingga menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Pemimpin yang hebat adalah pemimpin yang mampu menanamkan optimisme dan pengetahuannya kepada pegawainya untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan mengharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja pegawai bergantung pada pimpinan, yang mana tugas seorang pimpinan adalah memutuskan, mengarahkan, dan memantau pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019), Iwah, *et al.* (2023), Priyasmimana dan Rizaluddin, *et al.* (2023) yang menyebutkan bahwasanya hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Allatif, *et al.* (2022) mendapatkan hasil sebaliknya, dimana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sarana prasarana kantor merupakan salah satu faktor pendukung suatu organisasi, dan tanpanya sarana prasarana pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Hasanuddin, *et al.* (2022) sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Menurut Sinta dan Syelviani (2021) sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan prasarana merupakan fasilitas yang secara tidak langsung menunjang

proses kerja, seperti ruang kerja, ruang tunggu dan lainnya. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa: sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.

Menurut Aula dan Nugraha (2020) menyatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Oleh karena itu, sarana prasarana dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah, *et al.* (2023), Silalahi dan Nurkharimah (2022) dan Kristyaningrum, *et al.* (2022) yang menyebutkan bahwasannya hasil penelitian menunjukkan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dituntut memiliki sumber daya manusia unggul yang memadai agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan dapat dilihat dari penilaian hasil pencapaian sasaran kinerja pegawai. Dalam setahun terakhir rata-rata capaian kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten dimana sudah dapat dikategorikan baik, tetapi ada beberapa capaian kinerja yang realisasinya tidak mencapai target. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja dan tanggung jawab pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan untuk kedepannya agar mencapai target yang telah ditetapkan dengan maksimal. Ditemukannya juga permasalahan dimana pelaporan pengawasan orang asing belum terlaksana dengan baik, yang mana dari dokumen pertanggungjawaban ditemukan hasil monitoring yang menyebutkan data orang asing yang memiliki paspor dan izin tinggal yang sudah tidak berlaku lagi.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan terkait dengan disiplin kerja yaitu berdasarkan data tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan dapat dilihat dari rata-rata absensi kantor sebesar 4,5%. Murditha, *et al.* (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Dari penjelasan tersebut, hasil yang menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan. Ketidaksiplinan pegawai Badan Kesatuan

Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan juga terjadi karena ada beberapa pegawai terlambat datang dan beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan terkait kepemimpinan adalah kurang tegasnya kepemimpinan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan terlihat dari kurang disiplinnya pegawai mengenai jam pulang kantor. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh instansi atau pimpinan ketika pegawai telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik atau maksimal.

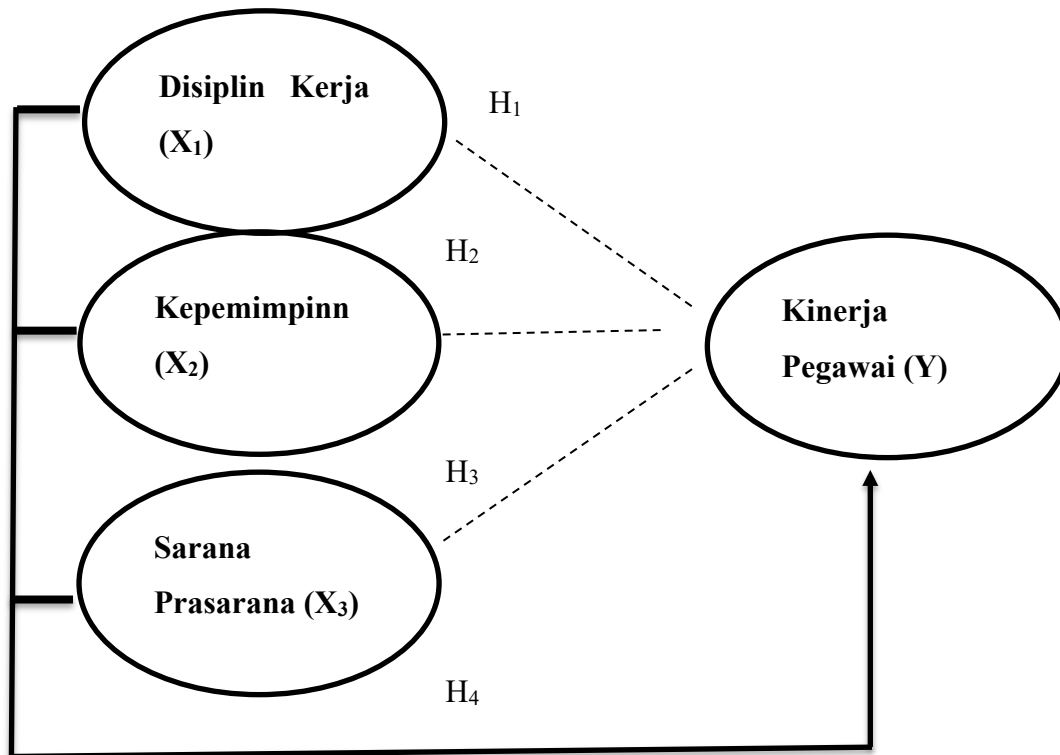
Fenomena yang terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan terkait sarana prasarana, masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena sarana prasarana yang juga kurang mendukung aktivitas pegawai, ini ditunjukkan dengan keterbatasan peralatan komputer dan perangkat pendukungnya yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada. Peralatan utama pendukung aktivitas kerja berupa komputer sangat terbatas jumlahnya

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan.
- H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan.
- H₃: Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Syafaruddin dan Nasrullah (2018), Rajamuddin (2021).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Maka dari itu, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan sebanyak 44 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini di analisis dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji analisis determinasi, uji signifikan parsial (Uji t-test), dan uji simultan (F-test).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan dengan persentase perempuan sebanyak 9 orang atau sebesar 20,5% sedangkan laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 79,5%. Adapun pada usia responden didominasi oleh responden berusia 41-50 tahun. Responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi responden dengan pendidikan S1 yakni sebanyak 27 orang atau sebesar 61,4%. Sedangkan responden berdasarkan masa kerja didominasi pada pekerja yang memiliki masa kerja >10 tahun sebanyak 36 sebesar 81,8%.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai yang disunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Corelation* yang lebih besar dari 0,30. Hasil uji

reabilitas menunjukan bahwa semau variable yakni disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60 dengan demikian semua instrument tersebut adalah realibel, sehingga layak dijadikan instumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		44	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	1,85644543	
Most Extreme Differences	Absolute	0,124	
	Positive	0,124	
	Negative	-0,100	
Test Statistic		0,124	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c	

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,087 > 0,05. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,167	2,673			
	Disiplin Kerja	0,261	0,109	0,366	0,171	5,854
	Kepemimpinan	0,375	0,159	0,356	0,175	5,700
	Sarana	0,289	0,108	0,260	0,426	2,346
	Prasarana					

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai *Tolerance* disiplin kerja sebesar 0,171; kepemimpinan sebesar 0,175, dan sarana prasarana sebesar 0,426 lebih besar dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel disiplin kerja sebesar 5,584; kepemimpinan sebesar 5,700; dan sarana prasarana sebesar 2,346 lebih kecil dari 10, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,331	1,784		2,427	0,020
Disiplin kerja	-0,017	0,073	-0,086	-0,236	0,815
Kepemimpinan	0,007	0,106	0,024	0,067	0,947
Sarana Prasarana	-0,079	0,072	-0,253	-1,097	0,279

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 dilihat bahwa Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel disiplin kerja sebesar 0,815; kepemimpinan sebesar 0,947, dan sarana prasarana sebesar 0,279 lebih besar dari 0,05, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,167	2,673		1,185	0,243
1 Disiplin Kerja	0,261	0,109	0,366	2,387	0,022
Kepemmpinan	0,375	0,159	0,356	2,356	0,023
Sarana Prasarana	0,289	0,108	0,260	2,679	0,011

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 3,167 + 0,261X_1 + 0,375X_2 + 0,289X_3$

Hasil Analisis Determinasi

Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana memiliki pengaruh sebesar 84% sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Hasil Uji t

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya.

- 2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya.
- 3. Secara parsial sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel sarana prasarana maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602,839	3	200,946	69,866	0,000 ^b
	Residual	115,047	40	2,876		
	Total	717,886	43			

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Berdasarkan perbandingan dengan menggunakan nilai Sig. maka dapat hasil ini mempunyai arti bahawa disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

- 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik disiplin kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan secara signifikan.
- 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik kepemimpinan maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan secara signifikan.

3. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik sarana prasarana maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan secara signifikan.
4. Disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik disiplin kerja, kepemimpinan dan sarana prasarana maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah diajukan, maka saran yang dapat diberikan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan disiplin kerja, maka dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu terkait Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. Cara yang dapat dipertimbangkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan adalah dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang telah melanggar aturan waktu.
2. Terkait dengan kepemimpinan maka dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu terkait dengan Pimpinan memberikan apresiasi pada pencapaian pegawai. Pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabanan sebaiknya bisa memberika apresiasi terhadap pencapaian pegawai.
3. Terkait dengan sarana prasarana maka dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu terkait kelengkapan sarana prasarana pada sub bagian kantor. Perusahaan sebaiknya mulai memperhatikan jumlah sarana prasarana yang terdapat di kantor.
4. Untuk penelitian berikutnya maka disarankan untuk menguji variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Alfiyah, et al. (2023). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Iklim Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 110-121.
- Allatif, et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Melalui Loyalitas. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 465-472.
- Aula, F. H., Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarna Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemn Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Candana, D. M., et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Djalante, A. *et al.* (2022) Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertahanan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Manajemen*. 7(1), 388-399.
- Hadisutrisno, H., & Subhaan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Central Electric Melalui Kepuasan Kerja. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(2), 70-86.
- Hasanuddin, et al. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 804-813.
- Iwah , I. et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju.
- Khoiri, M. et al. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 551-556.
- Kristanti. L. S., et al. (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata purwakarta. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. 1(1).
- Nursam, S., Maryadi, M., dan Asri, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 699-709.
- Rajamuddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada UPT SDI 99 Kepulauan Selayar. Tesis. Sekolah Tinggi Ekonomi Nobel Makassar.
- Satria, A., & Nio, S. R. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Bukittingi. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3).
- Septiadi, M.D., *et al.* (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 1(1).
- Sazly, S. dan Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(1).
- Siahaya, A. C. et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis, Universitas Hasanuddin.
- Silalahi, E. E. dan Nurkharimah, L. S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 2(3).

-
- Sinta, D., dan Syelviani, M. (2021). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(1), 16-28.
- Sutanjar, T. dan Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. 3(20, 321-325.
- Syafaruddin dan Nasrullah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Bapeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. *Competitiveness*, 7(1), 11978-3035.
- Syahfitri, M. et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 12(2), 85-100.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297-308.
- Yudiningsih, N. M., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.