



## Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

**Novita Syahidah Sari**

*novitasaidahsr@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Sugeng Suroso**

*sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Ery Teguh Prasetyo**

*ery.teguh@ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143

*Korespondensi penulis: novitasaidahsr@gmail.com*

**Abstrak:** *This research aims to determine the influence of infrastructure and work discipline on the performance of Bekasi City Fire Department employees. The research method used is quantitative research, where this research is used to examine certain populations and samples, data collection uses research instruments, quantitative or statistical data analysis, aims to test predetermined hypotheses. The sampling technique used was saturated sampling technique or the entire population was sampled. The population in this study was 55 respondents. Data analysis uses Smart PLS 4.0 software and hypothesis testing, namely the t test and F test. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there are P-values of 0.000 or < 0.05 and the t-statistics value of infrastructure has a value of 5,713 or > 1.96, it is stated that there is a significant influence between the infrastructure variables on employee performance. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a P-value of 0.002 or < 0.05 and the t-statistics value of work discipline has a value of 3,080 or > 1.96, so it is stated that there is a significant influence between the work discipline variable on employee performance.*

**Keywords:** *infrastructure, work discipline and employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang dimana penelitian ini dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu memakai Teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 55 responden. Analisis data menggunakan software Smart PLS 4.0 dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai *t-statistics* sarana prasarana memiliki nilai 5.713 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,002 atau < 0,05 dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 3.080 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja pegawai*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi usaha dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan penggerak dalam suatu instansi ataupun organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam instansi pemerintahan. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif pegawai, begitu juga dengan alat-alat atau sarana prasarana yang digunakan dalam instansi harus memadai untuk bisa menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Tetapi bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Maka dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah sarana prasarana dan disiplin kerja pegawai. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam untuk bisa mempertahankan kinerja yang baik maupun meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan sarana prasarana yang memadai untuk bisa mendorong tercapainya kinerja pegawai dan dibutuhkannya disiplin kerja yang tinggi.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Akmal & Farizi, 2021). Sarana dan prasarana merupakan faktor penentu kesuksesan dan kelancaran sistem kerja. Manajemen sarana dan prasarana prasarana sangatlah penting dalam pengelolaan, pengadaan serta pengawasan sarana organisasi yang pengadaannya selama ini masih kurang diperhatikan oleh lembaga-lembaga organisasi maupun pemerintah. Pengelolaan sarana dan prasarana dalam istilah asing disebut "*school plant administration*", yang mencakup lahan, bangunan, prabot dan perlengkapan pendidikan. Pengelolaan sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai kegiatan, menata, mulai dari merencanakan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, penginventarisan dan penghapusan serta penataan lahan, bangunan, perlengkapan dan peralatan secara tepat guna dan tepat sasaran.

Prasarana dapat didefinisikan sebagai fasilitas yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Syelviani, 2019). Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maya et al., 2023) menyatakan bahwa sarana prasarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena terbukti sarana kerja membawa perubahan pada peningkatan kinerja pegawai ketika ketersediaan sarana kerja yang memadai, begitu juga sebaliknya keterbatasan sarana kerja akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut (Nasir et al., 2023) Sarana dan prasarana tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Selain sarana prasarana, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi baik dan buruknya kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin anggota

organisasi baik secara perseorangan maupun tim akan berperan dalam kinerja organisasi. Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika pegawai tidak berdisiplin dapat mengganggu kinerja pegawai dan stabilitas organisasi. Jika para pegawai banyak yang tidak disiplin dalam bekerja, maka hal itu dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pasulu et al., 2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan kemeningkatkan kinerja pegawai dengan adanya perbaikan disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Setiawan et al., 2022) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Basyit et al, 2020). Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (aisyafarda & sarino, 2019) yaitu : (1) Kualitas kerja, (2) Kecepatan / ketepatan kerja, (3) Kemampuan kerja, (4) Komunikasi.

### **Sarana Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau bagian yang memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan dan kelancaran suatu proses, termasuk juga dalam lingkup pendidikan. Sarana dan prasarana adalah fasilitas yang mutlak dipenuhi untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan walaupun belum bisa memenuhi sarana dan prasarana dengan semestinya (S. R. I. Rahayu et al., 2019). Sarana merupakan alat bantu yang dapat dipindah-pindahkan dan digerakkan dalam penggunaannya, seperti kendaraan operasional seperti mobil armada, alat pelindung diri (APD) dan sebagainya. Sedangkan prasarana adalah alat bantu yang tidak dapat dipindahkan dan digerakkan dalam penggunaannya, seperti markas komando pemadam, pos sektor dan pos pemadam (Agustriani et al., 2022). Indikator sarana prasarana yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Tanjung et al, 2023) yaitu : (1) Peralatan kantor, (2) Alat transportasi. (3) Bangunan atau gedung, (4) Lokasi, (5) Akses jalan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu proses mengarahkan (pengabdian) keinginan langsung, dorongan keinginan atau kepentingan pada suatu cita-cita tertentu. atau tujuan untuk mencapai efek yang lebih besar. Maka untuk menegakkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diperlukan peraturan dan sanksi hukum diwajibkan bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan. Peraturan mengenai disiplin kerja diperlukan untuk itu memberikan bimbingan (*coaching*) bagi pegawai dalam mewujudkan penerapan disiplin pegawai yang baik dalam suatu organisasi (Maryani et al., 2021). Disiplin kerja merupakan perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja juga menjadi milik perusahaan tindakan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan agar mematuhi berbagai perusahaan yang ada peraturan (Iptian & Efendi, 2020). Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini

adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Kibar et al, 2023) yaitu : (1) Ketepatan waktu, (2) Kepatuhan, (3) Tanggungjawab

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability* sampling dengan teknik sampel jenuh sebagai sampel yang menggunakan sebanyak 55 pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Outer Model

##### Uji Validitas

##### 1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut nilai *convergent validity* penelitian ini:

**Tabel 1. *Convergent Validity***

Indikator	<i>Loadings Factor</i>	AVE	Kriteria	Keterangan
<b>Sarana Prasarana (X<sub>1</sub>)</b>				
X1.1	0.722	0.588	0.5	Valid
X1.2	0.719		0.5	Valid
X1.3	0.740		0.5	Valid
X1.4	0.798		0.5	Valid
X1.5	0.805		0.5	Valid
X1.6	0.804		0.5	Valid
X1.7	0.716		0.5	Valid
X1.8	0.759		0.5	Valid
X1.9	0.761		0.5	Valid
X1.10	0.835		0.5	Valid
X1.11	0.765		0.5	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
X2.1	0.780	0.592	0.5	Valid
X2.2	0.791		0.5	Valid
X2.3	0.761		0.5	Valid
X2.4	0.778		0.5	Valid
X2.5	0.796		0.5	Valid
X2.6	0.796		0.5	Valid
X2.7	0.753		0.5	Valid
X2.8	0.766		0.5	Valid
X2.9	0.703		0.5	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
Y1.1	0.767	0.581	0.5	Valid
Y1.2	0.721		0.5	Valid
Y1.3	0.797		0.5	Valid

*PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI*

Y1.4	0.752		0.5	Valid
Y1.5	0.765		0.5	Valid
Y1.6	0.794		0.5	Valid
Y1.7	0.783		0.5	Valid
Y1.8	0.757		0.5	Valid
Y1.9	0.733		0.5	Valid
Y1.10	0.750		0.5	Valid

**Gambar 1** Hasil Uji *Convergent Validity*

Tabel 1 dan Gambar 1 memperlihatkan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity (data telah valid) karena memiliki nilai loading factor di atas 0,7

2. Discriminant Validity

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Hasil uji discriminant validity pada penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 2** *Cross Loading*

Item	Variabel		
	Sarana Prasarana	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.709		
X1.2	0.681		
X1.3	0.719		
X1.4	0.744		
X1.5	0.731		
X1.6	0.734		
X1.7	0.716		
X1.8	0.685		
X1.9	0.727		
X1.10	0.765		
X1.11	0.756		
X2.1		0.780	
X2.2		0.791	
X2.3		0.761	
X2.4		0.778	
X2.5		0.796	
X2.6		0.796	
X2.7		0.753	

*PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI*

X2.8		0.766	
X2.9		0.703	
Y1			0.748
Y2			0.655
Y3			0.705
Y4			0.776
Y5			0.741
Y6			0.752
Y7			0.748
Y8			0.718
Y9			0.694
Y10			0.656

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa korelasi konstruk Sarana Prasarana (X1) dengan indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10 dan X1.11 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai). Selanjutnya korelasi konstruk Disiplin Kerja (X2) dengan indikator X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8 dan X2.9 dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Sarana Prasarana dan Kinerja Pegawai). Selanjutnya korelasi konstruk Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9 dan Y.10.

Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan meliputi *fornell larcker criterion* yang mana menunjukkan validitas pada variabel ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel yang berbeda.

**Tabel 3** *Fornell Larcker Criterion*

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
Disiplin Kerja	0.770		
Kinerja Pegawai	0.923	0.762	
Sarana Prasarana	0.901	0.946	0.767

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *fornell larcker criterion* yang dari ketiga variabel yaitu lebih dari  $> 0,05$  terhadap konstruk masing masing variabel. Yaitu nilai variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,923, sarana prasarana (X1) dengan nilai 0,901 dan disiplin kerja (X2) dengan nilai 0,770. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi kriteria *fornell locker criterion*. Dari hasil perhitungan *discriminant validity*, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pernyataan dari indikator dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

1. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* dan atau *Cronbach Alpha*. pengujian ini mengukur keakuratan, ketepatan dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut data penggunaan yang diolah oleh SmartPLS 4.0:

**Tabel 4** *composite reliability*

Variabel	rho_A	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Sarana Prasarana (X <sub>1</sub> )	0.930	0.940	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.914	0.929	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.921	0.933	0,7	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai dalam *Composite Reliability* setiap variabel memperoleh nilai > 0,7 untuk *Composite Reliability*. Hasil ini memaparkan Sarana Prasarana, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai layak digunakan dalam penelitian.

2. Cronbach alpha

Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai > 0,7. Berikut nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

**Tabel 5** cronbach alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Sarana Prasarana (X <sub>1</sub> )	0.930	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.914	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.920	0,7	Reliabel

tabel 5 menunjukkan Cronbach's Alpha adalah > 0,7. Dipaparkan jika variabel Sarana Prasarana, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah melewati standar yang telah ditentukan sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Pengujian Inner Model**

1. R – Square

Nilai R square sebesar 0.75 dinyatakan kuat, > 0.5 dinyatakan baik, dan 0.25 dinyatakan rendah. Berikut merupakan hasil pengujian R-square:

**Tabel 6** R-Square dan Adjusted R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.921	0.918

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai R Square sebesar 0,921 artinya variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh sarana prasarana (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), 0,921 atau berpengaruh selaras 92,1%. Sehingga ada 7,9% adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

2. Q – Square

Relevansi Prediksi atau *Predictive Relevance* (Q<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya

**Tabel 7** Q -Square

	Q <sup>2</sup> predict	RMSE	MAE
Y	0.918	0.584	0.327

Tabel 7 menunjukkan nilai *Q-Square* sebesar 0.918 atau 91,8 hal ini menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* dikatakan model memiliki *predictive relevance* karena nilai *Q-Square* >0.

3. F – Square

Uji F-Square bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 8 F-Square**

Variabel	Nilai F-square	Keterangan
Sarana Prasarana => Kinerja Karyawan	0.875	Besar
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0.332	Besar

Tabel 8 menunjukkan nilai F-Square sarana prasarana terhadap kinerja pegawai yaitu 0.875, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.332 yang dapat diartikan memiliki dampak terhadap sarana prasarana dan disiplin kerja.

### Uji Hipotesis

Pembahasan yang dilakukan, selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, digunakan pula hasil diskusi terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner. Berikut merupakan tabel dari hasil uji hipotesis:

**Tabel 9 Uji Hipotesis Path Coefisien**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.375	0.343	0.122	3.080	0.002
Sarana Prasarana -> Kinerja Pegawai	0.608	0.626	0.106	5.713	0.000

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Hipotesis pertama:

Variabel sarana prasarana memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai akan naik. Artinya, jika nilai sarana prasarana meningkat maka nilai kinerja pegawai. Nilai *T-Statistic* variabel sarana prasarana memiliki nilai 5.713 atau  $> 1,96$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima.

2. Hipotesis kedua :

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 atau  $< 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika nilai penerapan disiplin kerja meningkat maka nilai kinerja pegawai akan naik. Nilai *T-Hitung* variabel disiplin kerja memiliki nilai 3.080 atau  $> 1,96$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima.

3. Hipotesis ketiga:

Variabel sarana prasarana berdasarkan Tabel 4.14 untuk *R Square* 0, 921 menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0, 921. Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4.16 Model Fit menunjukkan bahwa model  $SRMR < 0.08$  (0.070) dan  $NFI > 0.90$  (0.633). Dapat disimpulkan sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi adanya pengaruh dari masing-masing variabel *exogen* terhadap variabel *endogen* melalui asumsi variabel bebas tidak berubah.

**Tabel 10 hasil uji T**

Variabel	Nilai T	Signifikansi	Hasil
Sarana Prasarana (X1)	5.713	0.000	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	3.080	0.000	Berpengaruh

Dari Tabel 10 diatas, diketahui bahwa Sarana Prasarana (X1) dan Disiplin Kerja (X2) didapatkan hasil nilai uji T yang dapat dijelaskan berikut:

1. Dapat dijelaskan bahwa variabel Sarana Prasarana mendapatkan hasil uji T ialah *T statistics* 5.713 dan pada nilai *P values* mendapatkan 0.000. maka, dapat disimpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel Sarana Prasarana dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*.
2. Dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja mendapatkan hasil uji T ialah *T statistics* 3.080 dan pada nilai *P values* mendapatkan 0.000. maka, dapat disimpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Semakin baik dan memadainya sarana prasarana yang ada akan menunjang kemudahan dan keterjangkauan dalam meningkatkan kinerja pegawai. (2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Disiplin kerja yang baik akan mempermudah perusahaan dan pegawai dalam mencapai tujuannya dengan tepat sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustriani et al.,(2022). *Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kelompok Bermain ( KB)*, Jurnal Multidisipliner Kapalamada. 1(3), 351–362.
- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper> doi: 10.17509/jpm.v4i2.18018
- Akmal, M., & Farizi, A. (2021). *Peranan Guru Dalam Administrasi Sarana Dan Prasarana Sekolah*.
- Iptian, R., & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 2012, 145–152.
- Kibar, Y., Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2023). *The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta, International Journal of Management, Economics and Accounting*. 1(2), 668–682
- Maya et al., (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten takalar*. *Jurnal Pusaran Manajemen* 2(1), 184–198.
- Nasir, M., Kamase, J., S, S. S., & Djameng, A. (2023). *The Influence of Infrastructure , Compensation , Work Culture , Competence on Job Satisfaction and Employee Performance Access to Success*. 24(196), 337–346. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.19640>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)* 02, 1–16.
- Pasulu, M., Irfan, A., Alim, A., & Thalib, L. (2023). *The Effect of Job Satisfaction and Work*

- Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. July.* <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Rahayu, S. R. I., Studi, P., Pendidikan, A., & Bogor, S. M. (2019). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. 106.
- Setiawan et al (2022). The Effect of Organizational Culture, Quality Of Human Resources, and the Motivation to the Employees Performance In The Correctional Institution Class IIA of Batam with the Work Discipline of Intervening. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(5), 247-258.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform* 1–16.
- Syelviani, M. (2019). *Pentingnya sarana dan prasarana terhadap efisiensi kerja pegawai puskesmas teluk pinang*. 5(2), 19–32.
- Tanjung, et al., (2023). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah *JUMANSI:Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*. 57–70.