

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

**SKRIPSI**

**OLEH :**  
**NOVITA SYAHIDAH SARI**  
**202010325323**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

Nama Mahasiswa : Novita Syahidah Sari

Nomor Pokok : 202010325323

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 Juli 2024

Jakarta, 23 Juli 2024

MENYETUJUI,

Dosen Pembimbing I



Dr. Sugeng Suroso, SE., MM

NIDN. 0316066201

Dosen Pembimbing II



Ery Teguh Prasetyo, SE., MM

NIDN. 0305037705

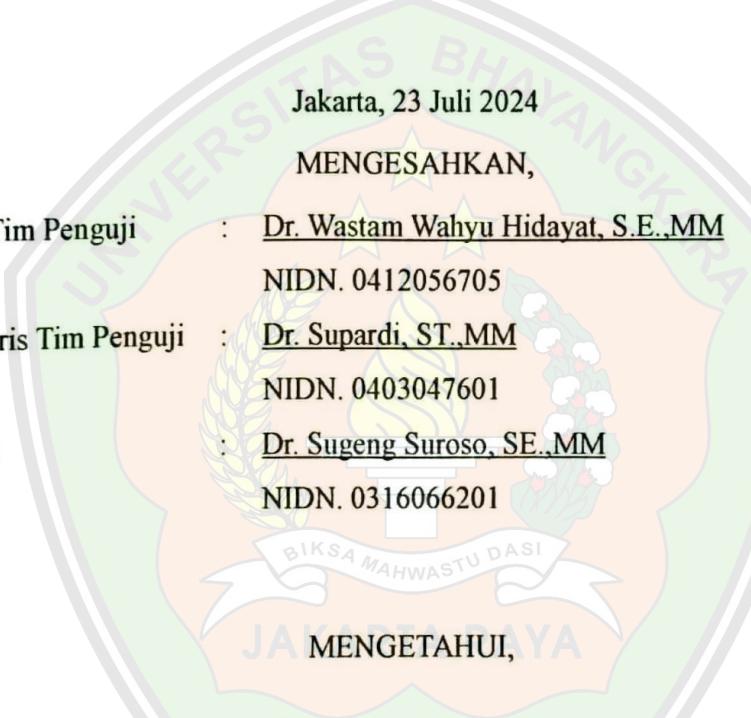
## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi  
Nama Mahasiswa : Novita Syahidah Sari  
Nomor Pokok : 202010325323  
Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 Juli 2024

Jakarta, 23 Juli 2024

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., MM  
NIDN. 0412056705  
Sekretaris Tim Penguji : Dr. Supardi, ST., MM  
NIDN. 0403047601  
Penguji : Dr. Sugeng Suroso, SE., MM  
NIDN. 0316066201


Ketua Program Studi

Dekan

Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M.

NIDN. 0327037601

  
Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak

NIDN. 0318107101

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novita Syahidah Sari  
Nomor Pokok Mahasiswa : 202010325323  
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 05 November 2001  
Alamat : Kp. Penggilingan Tengah RT.04/RW.004 Kelurahan Kebalen, Kecamatan Babelan, Bekasi (17610)

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Skripsi ini adalah hasil karya diri saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Saya meengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasinya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 23 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Novita Syahidah Sari

2020103253232

## ABSTRAK

**Novita Syahidah Sari, 202010325323.** Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

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

## ABSTRACT

**Novita Syahidah Sari, 202010325323.** *The Influence of Infrastructure and Work Discipline on the Performance of Bekasi City Fire Department Employees.*

*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*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”**. Tujuan dari proposal skripsi ini di buat adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih kelulusan Sarjana Manajemen Program Strata Satu (SI) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala serta kesalahan. Kendala tersebut dapat diantisipasi oleh peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Irjen Pol. (Purn) Prof Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M., Ph.D., D.Crim, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Bintang Narpati, SE.,M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik A5 yang telah banyak mendukung selama perkuliahan untuk mencapai tujuan.

5. Bapak Dr. Sugeng Suroso, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ery Teguh Prasetyo, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, saran dan nasehat serta waktunya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dari awal hingga akhir.
6. Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen serta para Staf Fakultas Ekonomi dan Karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang berperan penting dalam proses pembelajaran di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
7. Bapak Kepala Dinas yang sudah memberikan perizinan untuk saya bisa melakukan penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Serta responden yaitu pegawai Dinas Kebakaran Kota Bekasi yang sudah berpartisipasi dan dukungannya dalam penelitian ini.
8. Terimakasih kepada cinta pertama saya yaitu Bapak Asep. Beliau bapak yang hebat yang telah mendidik penulis dengan penuh ketegasan dan keikhlasan sehingga membentuk pribadi penulis yang kuat untuk bisa sampai dititik ini. Dan terimakasih kepada mamah tercinta Sariyati meskipun beliau hanya merasakan bangku sekolah dengan waktu singkat namun beliau sangat berhasil dalam mendidik penulis dengan senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis bisa sampai dititik ini menyelesaikan tugas dan mendapatkan gelar sarjana. Maka, gelar ini penulis persembahkan untuk kedua orangtuanya.

9. Untuk para sahabat penulis Nanda, Ridwan, Nurul Aulia, Hanna, Shyreen, Dwi, dan Sari terimakaih telah banyak memberikan motivasi, semangat dan pembelajaran untuk penulis dari awal perkuliahan sampai dengan selesaianya karya tulis ini, terimakasih semoga pertemanan kita abadi bukan semata hanya sebatas teman perkuliahan.
10. Terimakasih untuk diri penulis Novita Syahidah Sari, terimakaasih sudah menjalankan amanah terbesar orangtua dengan baik juga niat pribadi. Tak disangka penulis bisa sampai dititik ini dengan usaha semaksimal mungkin dan doa yang tiada henti tanpa ada kata menyerah sedikitpun.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah berusaha secara maksimal, tetapi penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan dalam penulisan yang dapat membangun yang lebih baik dan penulis harapkan bisa bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 23 Juli 2024

Penulis,



Novita Syahidah Sari

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Tugas Akhir .....	9
BAB 2 .....	11
TELAAH PUSTAKA .....	11
2.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3 Instrumen dan tata cara evaluasi sistem kinerja pegawai .....	13
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.2 Sarana Prasarana .....	14
2.2.1 Pengertian Sarana Prasarana .....	14
2.2.2 Manfaat Sarana Prasarana .....	16

2.2.3 Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana.....	16
2.2.4 Indikator Sarana dan Prasarana .....	17
2.3 Disiplin Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2.3.2 Manfaat Disiplin Kerja .....	19
2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja .....	20
2.3.4 Macam-macam Disiplin Kerja.....	20
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja .....	21
2.4 Penelitian Empiris .....	22
2.5 Kerangka Konseptual .....	26
2.6 Hipotesis .....	27
2.6.1 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai .....	27
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.6.3 Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	28
BAB 3 .....	30
METODE PENELITIAN .....	30
3.1 Desain Penelitian .....	30
3.2 Populasi dan Sampel .....	31
3.2.1 Populasi Penelitian.....	31
3.2.2 Sampel Penelitian .....	31
3.3 Jenis dan Sumber.....	31
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data .....	32
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya.....	32
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.5.1 Uji validitas.....	34
3.5.2 Uji reliabilitas .....	34
3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	35
<u>3.6.1 Metode analisis data .....</u>	<u>35</u>
<u>3.6.2 Pengujian hipotesis.....</u>	<u>39</u>

BAB IV .....	42
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	42
4.1 HASIL PENELITIAN .....	42
4.1.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi .....	42
4.1.2 Visi .....	42
4.1.3 Misi .....	43
4.1.4 Struktur Organisasi .....	43
4.1.5 Deskripsi Data .....	43
4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif .....	47
4.1.7 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	52
4.1.8 Uji Hipotesis .....	63
4.1.9 Uji T .....	65
4.1.10 Uji F .....	66
4.2 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	67
4.2.1 Sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .....	67
4.2.2 Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .....	68
4.2.3 Sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai .....	69
BAB V .....	71
PENUTUP .....	71
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	72
5.3 Saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Total <i>Respon time</i> Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Tahun 2024.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Empiris .....	22
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	33
Tabel 3. 2 Skala Penilaian Likert .....	34
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Penyebaran Kuesioner.....	44
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif variabel Sarana Prasarana .....	48
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif variabel Kinerja Pegawai .....	51
Tabel 4. 9 <i>Convergent Validity</i> .....	54
Tabel 4. 10 <i>Discriminant Validity (fornell larcker criterion)</i> .....	56
Tabel 4. 11 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	56
Tabel 4. 12 <i>Composite Reliability</i> .....	58
Tabel 4. 13 <i>Cronbach Alpha</i> .....	59
Tabel 4. 14 <i>R-Square</i> .....	61
Tabel 4. 15 <i>Q-Square</i> .....	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>F-Square</i> .....	62
Tabel 4. 17 Uji Kecocokan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ) .....	63
Tabel 4. 18 Uji Hipotesis <i>path coefisien</i> .....	64
Tabel 4. 19 Rangkuman Hasil Uji T.....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3. 1 kerangka konseptual .....	26
Gambar 4. 1 Struktur Dinas Pemadam Kebakaran .....	43
Gambar 4. 2 <i>Outer Model</i> .....	53
Gambar 4. 3 <i>Inner Model</i> .....	61



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Permohonan Riset

Lampiran 2 Surat Penyampaian Izin Melaksanakan Riset

Lampiran 3 Buku Bimbingan

Lampiran 4 Uji Plagiarisme

Lampiran 5 Uji Referensi

Lampiran 6 Pernyataan Kuesioner

Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden

Lampiran 8 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Sarana prasarana (X1)

Lampiran 9 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Lampiran 10 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 11 Gambar *Output SmartPLS (Path)*

Lampiran 12 Gambar Output SmartPLS (Bootstrapp/ t-statistics)

Lampiran 13 *Output SmartPLS (Path)*

Lampiran 14 *Output SmartPLS (Path)*

Lampiran 15 *Output SmartPLS (Outer loadings)*

Lampiran 16 *Output SmartPLS (Outer Weights)*

Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

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, penginventaris 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 pagawai. 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 saran 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 kemenengkatkan 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.

Berdasarkan hasil dari wawancara awal pada tanggal 23 Februari 2024 yang dilakukan secara langsung kepada beberapa pegawai dan komandan rescue terkait fenomena yang ditemukan pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi yaitu sarana dan prasarana yang masih terbatas dengan masih banyaknya peralatan yang belum memadai, hal tersebut tentunya akan menjadi kendala bagi kelangsungan kinerja dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi. Dan adapun sarana yang masih belum memadai diantaranya seperti kurangnya tandon air atau sumber pasokan air bagi armada pemadam, kurangnya kendaraan operasional pada saat terjadinya kebakaran di beberapa tempat pada saat yang bersamaan baik pada wilayah markas komando maupun ketika terdapat permintaan bantuan pada pos sektor pemadam kebakaran lainnya, masih kurangnya kuantitas alat pelindung diri (APD), belum adanya laboratorium dan juga masih adanya keterbatasan pada ruang kantor staf, belum meratanya pos pemadam disetiap kecamatan, kurangnya peralatan dan perlengkapan dan kurangnya personil untuk penanganan kejadian kebakaran yang terjadi secara bersamaan ditempat yang berbeda.

Selain itu fenomena lain yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai dinas kebakaran kota bekasi adalah fenomena yang terjadi pada masyarakat pada saat terjadi kebakaran yang secara tidak langsung seringkali menilai bahwa pemadam kebakaran selalu datang terlambat untuk menangani upaya pemadaman, memang pada pelayanan waktu tanggap (*respon time*) penanggulangan yang seringkali mencapai waktu diatas 15 menit. Berikut data *respon time* dalam upaya penanganan kebakaran :

**Tabel 1. 1 Daftar Total *Respon Time* Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Tahun 2024**

No	Bulan	Kejadian	<i>Respon Time</i>
1	Januari	21	249 Menit
2	Februari	14	226 Menit
3	Maret	11	260 Menit
4	April	15	317 Menit
5	Mei	22	286 Menit
6	Juni	17	249 Menit

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, 2024

Terkait data Total *Respon Time* diatas yang didapat dari dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi menunjukkan bahwa pada bulan maret rata-rata perhitungan dari 260 Menit dibagi dengan 11 kejadian kebakaran maupun penyelamatan adalah 24 menit yang masih terbilang belum memenuhi syarat *respon time* yang seharusnya yaitu 15 menit, serta pada bulan selanjutnya yaitu bulan April rata-rata *respon time* menacapi 317 dibagi dengan banyak 15 kejadian maka didapat rata-rata *respon time* 21 menit atau diatas 15 menit.

Hal itu bisa terjadi karena petugas pemadam kebakaran sering mengalami kendala ataupun kesulitan dilokasi untuk tiba secara tepat waktu yang sesuai dengan kebijakan *respon time* seharusnya mulai karena pos pemadam kebakaran jauh dari lokasi kejadian, waktu perjalanan yang memakan waktu akibat lokasi yang padat penduduk sehingga akses jalan sulit dilalui dengan lancar dan cepat. Permasalahan juga bisa datang dari faktor luar organisasi seperti contohnya masih kurangnya kesadaran masyarakat tentang Undang-undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Pasal 134 (UU LLAJ) yang dimana isinya bahwa kendaraan pemadam kebakaran yang sedang melaksanakan tugas memadamkan kebakaran adalah prioritas nomor satu daripada ambulan, kendaraan pimpinan negara dan sebagainya karena ini menyangkut keselamatan nyawa orang banyak, harta benda yang berharga, dan banyak bangunan disekitar kebakaran. Para petugas menyadari bahwa resiko pekerjaan mereka sangat tinggi karena menyangkut keselamatan dan nyawa orang lain, sehingga mereka memiliki tanggungjawab yang sangat besar dalam bekerja. Dan permasalahan tersebutlah yang membuat kurang optimalnya kinerja pegawai dinas Kota bekasi. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

### 1. Bagi Instansi

Penelitian ini dimaksudkan memberikan bahan evaluasi dan pertimbangan untuk pimpinan instansi khususnya di bidang sumber daya manusia bagi pimpinan dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi mengenai sarana prasarana dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

### 2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi para pembaca dan juga sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan juga diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi bagi peneliti. Sehingga, dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

### 4. Bagi Penulis

Tugas akhir sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) guna dapat menambah wawasan serta pengetahuan dan pengalaman penulis.

## 5. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## 1.5 Sistematika Tugas Akhir

Secara garis besar, untuk lebih memahami dengan jelas materi-materi yang disajikan pada skripsi ini penulis membuat sistematika menjadi beberapa bagian sub bab dengan pembahasan antara lain:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori yang mendasari topik penelitian yaitu tentang teori sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja pegawai berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi berdasarkan variabel sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan observasi, wawancara, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Populasi pada penelitian ini sebanyak 55 orang dengan pengolahan data menggunakan alat analisis SmartPLS versi 4.0.

- BAB IV** Bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian .
- BAB V** Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.

## BAB 2

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian 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). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Londok & Asaloei, 2019).

Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai prestasi kerja maupun tingkat pencapaian

pelaksanaan dalam mencapai tujuan perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang sesuai dengan kebijakan perusahaannya.

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu menurut Daulay (2019):

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

### **2.1.3 Instrumen dan tata cara evaluasi sistem kinerja pegawai**

Menurut Baroroh (2023), instrumen dan tata cara evaluasi sistem kinerja pegawai diantaranya:

1. Metode skala penilaian grafik, merupakan penilaian kinerja yang memanfaatkan sistem skala sebagai instrumen pencatatan hasil rata-rata nilai kinerja (yang diukur dari skala tidak puas hingga puas sekali) untuk masing-masing indikator.
2. Metode peringkat alternasi, merupakan penilaian kinerja yang diadakan dengan cara mencatat prestasi dan atau peringkat pegawai mulai dari yang berkualitas sangat baik hingga sangat buruk yang didasarkan pada indikator-indikator tertentu.
3. Metode perbandingan berpasangan, ialah cara penilaian kinerja yang menerapkan sistem pemberian peringkat dengan cara pembuatan skema dari setiap pasangan pegawai untuk membandingkan prestasi yang lebih baik dengan berpatokan pada indikator penilaian tertentu.
4. Metode distribusi paksa, merupakan penggolongan kemampuan pegawai yang dijadikan lima sampai sepuluh golongan dengan berdasarkan kurva normal berisi kemampuan yang terendah hingga tertinggi.
5. Metode insiden kritis, merupakan metode evaluasi kinerja yang dilakukan dengan pembuatan catatan berisikan kemampuan dan perbuatan yang baik namun tidak diketahui, untuk lalu diulas oleh manajer dan ditentukan hasil evaluasi kinerjanya.

6. *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*, merupakan upaya evaluasi sistem kerja yang berfokus pada gabungan antara masalah krusial (yang terjadi pada pegawai tersebut) dengan kemajuan/peringkat yang diraih pegawai tersebut dengan memanfaatkan standar yang memperlihatkan gambaran yang khusus mengenai penilaian kerja.
7. *Management by Objectives (MBO)*, diadakan dengan menentukan target khusus masing-masing pegawai yang bisa dinilai pengembangannya secara berkala.
8. *Electronic Performance Monitoring*, diselenggarakan dengan melakukan pemantauan dengan memanfaatkan alat-alat teknologi.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Aisyafarda & Sarino (2019) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan / ketepatan kerja
3. Kemampuan kerja
4. Komunikasi.

## **2.2 Sarana Prasarana**

### **2.2.1 Pengertian Sarana Prasarana**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Akmal &

Farizi, 2021). Prasarana juga sering diartikan sebagai suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan. Sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan usaha dapat berupa benda maupun uang. Untuk mempermudah dan melancarkan proses usaha kerja baik berupa benda ataupun uang merupakan sarana yang dibutuhkan di perusahaan. Sedangkan pengertian prasarana secara etimologis berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan (Sutisna & Effane, 2022)

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).

Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana merupakan sebuah alat bantu yang mempermudah dan melancarkan suatu

pelaksanaan atau usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi baik yang dapat dipindah-pindahkan maupun yang tidak dapat dipindahkan.

### **2.2.2 Manfaat Sarana Prasarana**

Manfaat sarana dan prasarana berikut adalah fungsi utama sarana dan prasarana, yaitu :

1. Dapat mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghemat waktu.
2. Serta meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas serta terjamin.
4. Dapat lebih sederhana atau memudahkan dalam gerak para pengguna atau pelaku.
5. Membuat ketetapan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
6. Dapat menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan (Iia et al., 2019).

### **2.2.3 Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana**

Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana adalah untuk memberikan layanan secara profesional berkaitan dengan sarana dan prasarana pelaksanaan kinerja agar proses kerja bisa berlangsung secara efektif dan efisien. Adapun tujuan manajemen sarana dan prasarana sebagai berikut:

1. Untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang hati-hati dan seksama, sehingga perusahaan memiliki sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan.

2. Untuk mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien.
3. Untuk mengupayakan pemeliharaan sarana dan prasarana organisasi, sehingga keadaannya selalu dalam kondisi siap pakai dalam setiap diperlukan oleh semua pegawai (Fikri et al., 2022).

#### **2.2.4 Indikator Sarana dan Prasarana**

Indikator sarana prasarana menurut Tanjung et al (2023) adalah sebagai berikut:

1. Peralatan kantor

Semua peralatan barang atau benda yang menjadi milik perusahaan secara resmi, yang digunakan untuk mendukung proses kerja seperti alat pelindung diri (APD), perlengkapan dan peralatan guna upaya kebakaran maupun upaya penyelamatan seperti alat bantu pernapasan, APAR (alat pemadam api ringan) maupun APAB (alat pemadam api berat), alat pemotong, peralatan medis dan lain sebagainya.

2. Alat transportasi.

Digunakan untuk membantu terlaksananya kegiatan di lapangan seperti pump truck, light fire tender, truck rescue dan yang lainnya.

3. Bangunan atau gedung

Berwujud fisik hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada diatas atau di dalam tanah atau air, yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk hunian atau tempat tinggal atau melakukan kegiatan.

#### 4. Lokasi

Lokasi merupakan tempat suatu usaha atau aktivitas perusahaan beroperasi dan melakukan kegiatan.

#### 5. Akses jalan

Seperti jalan yang mudah diakses.

### **2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian 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 dalam perusahaan disebut sebagai tindakan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan yang ada pada perusahaan (Iptian & Efendi, 2020).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam bekerja sesuai dengan peraturan, tata kerja atau disiplin kerja yang ada merupakan suatu sikap, perilaku dan tindakan sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah

tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin (Lestari, 2018).

Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar suatu peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaannya secara teratur serta menunjukkan tingkat kedisiplinan keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Keberadaan Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana kedisiplinan itulah perusahaan akan mampu melaksanakan program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Lisma & Budirianti, 2020).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah proses mengarahkan yang mendorong individu untuk berperilaku patuh terhadap kententuan dan kebijakan yang sesuai dengan peraturan dan prosedur organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima saksi jika melanggar.

### **2.3.2 Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat dari penerapan disiplin kerja yang akan terlihat pada :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawan yang tinggi di kalangan karyawan.

4. Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaiknya.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan (Wijayanto & Hermanto, 2020)

### **2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Adapun tujuan disiplin kerja menurut Hidayat (2021), sebagai berikut :

1. Disiplin mengarahkan pegawai untuk tetap melaksanakan tugas dan bekerja secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.
2. Disiplin menggerakkan karyawan untuk mematuhi dan mengikuti aturan dan tanggung jawab dikenakan oleh perusahaan kepada individu itu sendiri.

### **2.3.4 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Andriyani et al (2020) ada tiga macam kedisiplinan, sebagai berikut:

1. Disiplin preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan

atau *skorsing*. Sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang sama.

### 3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah :

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas
- b. Teguran secara tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. *Skorsing*
- d. Diturunkannya pangkat (demosi)
- e. Pemutusan hubungan kerja atau dipecat

#### 2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Beberapa hal yang dapat dimanfaatkan sebagai indikasi tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai menurut Kibar et al (2023) sebagai berikut :

- 1. Ketepatan waktu jam kerja
- 2. Kepatuhan terhadap perintah atasan, aturan dan perilaku yang dilarang baik tertulis maupun tidak tertulis
- 3. Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas tanpa menghindari sanksi apabila melanggar tugas, pakaian yang rapi dan berhati-hati menggunakan peralatan kantor untuk menghindari kerusakan.

## 2.4 Penelitian Empiris

**Tabel 2. 1 Penelitian Empiris**

Dari hasil-hasil yang pernah ada sebelumnya dalam bidang yang sama

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Rusydi et all., (2021)	pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.	Variabel Independen : kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
2.	(Mukminin et al., 2020)	<i>Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance</i>	Variabel Independen : pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, budaya organisasi Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan organisasi Budaya Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai umum daerah di pegawai pekerjaan umum di Kabupaten Maros.
3.	(Sari, 2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen : lingkungan kerja dan disiplin kerja Variabel dependen : kinerja karyawan	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kantor Security Operation Group Indonesia berlokasi di lantai 32 gedung menara kadin, 12950 jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia.

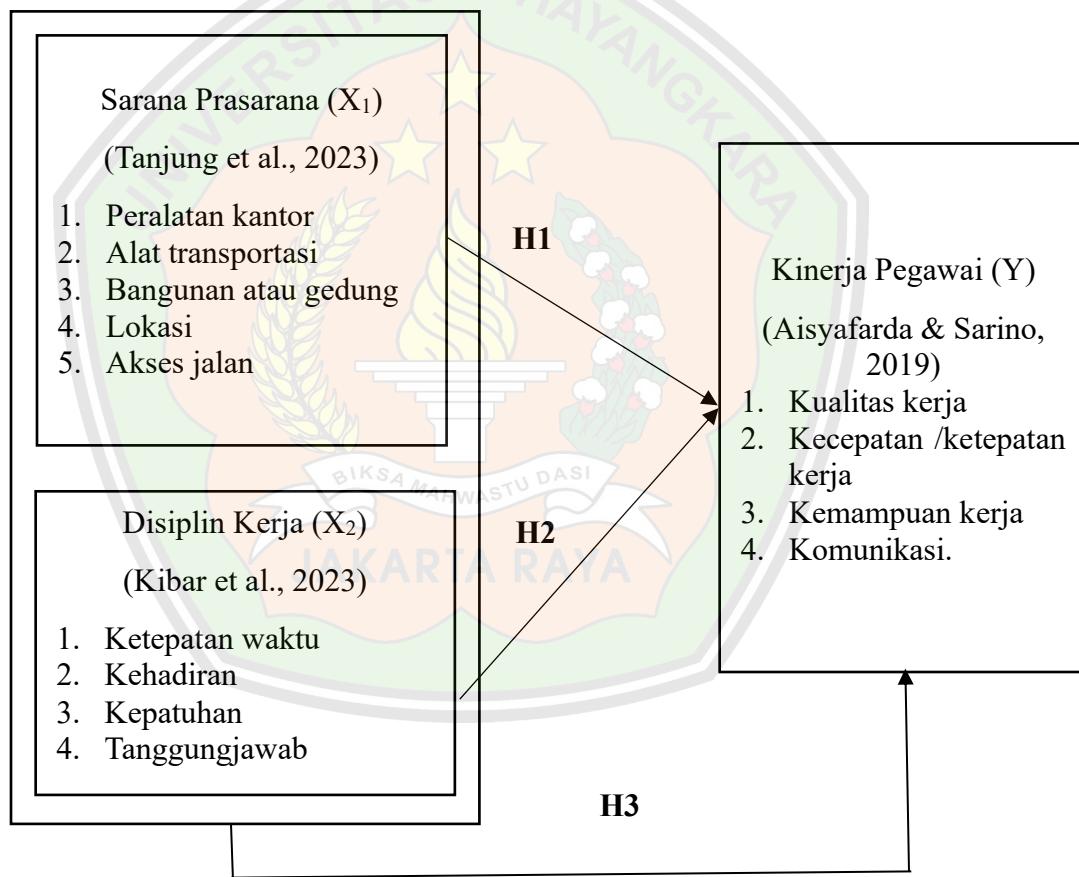
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4.	(Nasution & Priangkatara, 2022)	<i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i>	Variabel Independen : disiplin kerja dan motivasi kerja  Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kantor Kabupaten Langkat.
5.	(Hakim et al., 2021)	<i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i>	Variabel Independen : disiplin kerja dan motivasi kerja  Variabel dependen : Kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara tidak parsial Disiplin terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kopitiam cafe and restaurant.
6.	(Yani & Province, 2022)	<i>The Influence Of Employee Competence And Infrastructure Toward Employee Performance</i>	Variabel Independen : kompetensi pegawai dan sarana prasarana  Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan Kabupaten Pesisir Barat.
7.	(Norawati & Basem, 2024)	<i>The Influence Of Facilities and Infrastructure, The Leadership Of The School Principal's Work Discipline On Teacher Performance</i>	Variabel Independen : kepemimpinan, sarana prasarana dan disiplin kerja  Variabel dependen : kinerja guru	Dari hasil penelitian secara parsial sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan kepemimpinan, sarana prasarana dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau.
8.	(Nasir et al., 2023)	<i>The Influence of Infrastructure, Compensation, Work Culture,</i>	Variabel Independen : sarana prasarana, kompensasi,	Dari hasil penelitian secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Competence on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	budaya kerja dan kompetensi Variabel dependen : kinerja pegawai	Secara simultan sarana prasarana, kompensasi, budaya kerja dan kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit umum Mulia.
9.	(Disurya et al., 2022)	<i>Discipline, Infrastructure, and Work Environment Influence on Lecturer Performance</i>	Variabel Independen : sarana prasarana Variabel dependen : Kinerja pegawai dan kualitas pelayanan	Dari hasil penelitian secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan sarana prasarana dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di pelayanan publik kabupaten bantaeng
10.	(Refi Arioen et al., 2022)	<i>The Influence Of Work Discipline And Infrastructure On Employee Performance At Regional Disaster Management Agency Lampung Province</i>	Variabel Independen : disiplin kerja dan sarana prasarana Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi lampung.
11.	(Tahir & Hajjad, 2023)	<i>Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline</i>	Variabel Independen : disiplin kerja dan fasilitas kerja Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Barat
12.	(Pajarini et al., 2023)	Pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap	Variabel Independen :	Dari hasil penelitian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) puskesmas selindung	disiplin kerja dan sarana prasarana Variabel dependen : kinerja pegawai	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) puskesmas selindung
13.	(Idhotun et al., 2020)	Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember	Variabel Independen : manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja Variabel dependen : kinerja karyawan	Dari hasil penelitian secara parsial manajemen sarana prasarana terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember.
14.	(Komala et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyah bandaran Utama Makassar	Variabel Independen : disiplin kerja, motivasi, dan sarana prasarana Variabel dependen : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian secara parsial manajemen disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kesyah bandaran utama Makassar.
15.	(Vallennia & Atikah, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)	Variabel Independen : disiplin kerja Variabel dependen: kinerja karyawan	Dari hasil penelitian disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Rancaekek

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini yang menghubungkan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian variabel independen adalah sarana prasarana, disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka akan disusun suatu kerangka pemikiran seperti yang ada di dalam gambar berikut.



**Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

$X_1$ = Variabel bebas (sarana prasarana).

X<sub>2</sub>= Variabel bebas (disiplin kerja).

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai).

H1= Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai secara parsial.

H2= Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

H3= Pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu prediksi sementara yang belum teruji serta digunakan untuk membuktikan suatu fakta. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis yang akan dibahas sebagai berikut:

### 2.6.1 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila suatu organisasi memiliki kelengkapan sarana prasarana yang memadai disertai dengan kegiatan manajemen sarana prasarana yang baik akan mempermudah dan membantu proses pekerjaan sehingga akan mencapai hasil kerja yang optimal karena semakin baik kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan maka akan semakin baik kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin buruk kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan maka semakin rendah kinerja karyawan Universitas Islam Jember. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa sarana prasarana mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Hasanuddin al., 2022).

**H1 :** Diduga sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja dapat memperbaiki perilaku yang kurang dan memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan dari disiplin yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi adalah perilaku yang benar. Tidak dibuat untuk menghukum atau memermalukan seorang karyawan karena dengan melakukan pendekatan yang positif dapat menyelesaikan masalah tanpa harus mendisiplinkan karyawan dan dapat dilakukan oleh manajer.

Rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan, maka manajemen dapat menggunakan disiplin untuk meningkatkan perilaku karyawan. Namun disiplin kerja dibatasi seperti pelepasan surat peringatan, surat keras, atau pemutusan hubungan kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus dapat mematuhi peraturan agar pegawai dapat bekerja dengan efektif (Arifin et al., 2022).

**H2 :** Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.6.3 Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Unsur penting sarana prasarana yaitu penginventaris dengan melakukan pencatatan dan penyusunan daftar sarana prasarana dengan baik, dan memberikan kode inventaris terhadap semua sarana prasarana yang dimiliki, serta memperhatikan jadwal pemeliharaan sarana prasarana. Selain itu, perlu juga memperbaiki kegiatan perencanaan sarana prasarana, misalnya dalam perencanaan harus sesuai dengan

kebutuhan dan dana yang ada, dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam penggunaan sarana prasarana. Dengan begitu akan mempermudah dan membantu proses pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan pada disiplin kerja yaitu peran kehadiran, sedangkan yang terendah adalah kepatuhan pada tata tertib. Memerhatikan tingkat kedisiplinan dari jam kerja, misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas dan jelas bagi karyawan yang melanggar tata tertib yang telah ditetapkan atau melanggar ketentuan dan jam kerja. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Idhotun et al., 2020).

**H3 : Diduga sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data dalam rangka memecahkan suatu masalah. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menguraikan suatu keadaan sejelas mungkin dengan cara menyebarluaskan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan keterangan dan fakta mengenai data-data yang diolah untuk mendukung pembahasan penelitian ini.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Dalam metode kuantitatif ini penulis menggunakan metode survei, maka dari itu penulis mengumpulkan informasi dan data sebanyak-banyaknya dengan melakukan observasi dan kuesioner dengan pihak terkait.

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk memastikan data yang digunakan valid. Data dikumpulkan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner.

Kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan program Smart PLS versi 4.0

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi sebanyak 55 pegawai.

#### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

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.

### **3.3 Jenis dan Sumber**

Data Pada jenis sumber data ini, penulis akan menjelaskan jenis dan sumber data yang akan digunakan. Jenis-jenis dan sumber datanya dapat dibagi berdasarkan sifatnya, sumbernya, cara memperolehnya, dan waktu pengumpulannya.

### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitaif merupakan data yang berbentuk angka yang datanya dapat diolah dengan menggunakan teknik perhitungan statistika.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah dengan menggunakan:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari lapangan. Untuk memperoleh data primer maka penulis langsung datang kesumbernya atau diperoleh dengan menggunakan metode wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner atau angket tentang sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang akan disebar kepada para pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, dan data sekunder biasanya terwujud data dokumentasi yang berupa data yang diperoleh dari sumber tidak langsung seperti dari majalah, jurnal, buku-buku manajemen, internet dan sumber lainnya.

## **3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya**

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang pengukuran sebuah variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang

sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam observasi adalah sebagai berikut.

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Variabel	Teori	Indikator	Skala Pengukuran
Sarana Prasarana (X1)	Menurut (Tanjung et al., 2023) Sarana dan Prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Perlengkapan dan peralatan kantor</li> <li>Alat transportasi</li> <li>Bangunan atau gedung</li> <li>Lokasi</li> <li>Akses jalan</li> </ol>	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja menurut (Kibar et al., 2023) suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Kehadiran</li> <li>Kepatuhan</li> <li>Tanggungjawab</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja menurut (Aisyafarda & Sarino, 2019) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Kecepatan/ketepatan kerja</li> <li>Kemampuan kerja</li> <li>Komunikasi.</li> </ol>	Skala Likert

Sumber : Peneliti 2024

Dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat pilihan jawaban, seperti berikut ini:

**Tabel 3. 2 Skala Penilaian Likert**

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Peneliti, 2024

Setelah mendapatkan skor lalu dicarikan rata-rata skor per responden. Data responden yang sudah terkumpul dibagi berdasarkan kriteria tertentu, sehingga dapat dideskripsikan jawabannya.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.5.1 Uji validitas**

Data yang diolah dalam penelitian ini merupakan suatu jawaban dari responden terhadap kuesioner yang diberikan. Data dari kuesioner harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya. Suatu alat ukur dikatakan valid jika dilakukannya sudah sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur tidak berguna apabila dikatakan tidak valid, karena tidak dapat mengukur atau melakukan apa yang seharusnya diukur.

#### **3.5.2 Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat akurasi pada instrumen pengumpulan data, presisi atau konsistensi untuk mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, meskipun diberikan pada waktu yang berbeda. Tingkat validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari kualitas data yang diperoleh.

### 3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Metode analisis data

Analisis data merupakan upaya mengelola data yang ada secara statistik dan digunakan untuk menjawab suatu pernyataan pernyataan penelitian, maka teknik analisis diartikan sebagai cara menganalisis data untuk menjawab rumusan dengan mengolah data.

Untuk mendukung temuan penelitian, data yang dihasilkan menggunakan teknik analisis statistik *Partial Least Square (PLS)*. PLS menganalisis bagaimana hipotesis hubungan antar variabel, *Partial Least Square* adalah gabungan metode independen dan dependen yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar beberapa variabel secara bersama. Metode pengolahan data penelitian ini didasarkan pada metode analisis model *Structural Equation Modeling (SEM)* yang merupakan pengembangan dari *path analysis*, metode SEM memungkinkan penentuan hubungan kualitas yang lebih lengkap antar variabel exogen dan endogen. Metode SEM tidak hanya berguna untuk mengidentifikasi hubungan kualitatif (baik langsung maupun tidak langsung) antara variabel atau konstruksi yang diamati, tetapi juga untuk menilai kontribusi sejumlah konstruksi dalam membentuk struktur. Sehingga, pemahaman tentang hubungan kausalitas antara variabel maupun konstruk menjadi lebih menyeluruh, mendalam dan akurat.

### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel parsial, baik satu variabel maupun lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa melakukan perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Adanya analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik masing-masing jenis penelitian, analisis deskriptif dilakukan menggunakan Microsoft Excel 2019 untuk membentuk tabulasi data yang diperoleh dari kuesioner dan ciri-ciri responden serta penjelasan data lain selain hasil software statistik.

Dalam melakukan penelitian ini dibuat pembahasan mengenai pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas kebakaran Kota Bekasi dengan rumus sebagai berikut :

#### 1. Menghitung rata-rata mean

Mean merupakan metode suatu kelompok berdasarkan nilai rata-rata kelompok.

Adapun rumus Mean, sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Mean ( Rata-rata)

$\sum X_i$  = Jumlah nilai  $X$  ke  $i$  sampai ke  $n$

$n$  = Jumlah Sampel

b. Analisis Statistik

Berikut macam-macam uji yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk mengetahui validitas dan realibilitas dengan melihat hasil output.

a. Uji Validitas

1. *Convergent Validity*, ditetapkan pada keyakinan bahwa pengukuran suatu kontruksi tertentu harus mampu menunjukkan korelasi tinggi. Adapun nilai yang digunakannya, yaitu nilai *loading factor* yang dilihat pada output PLS *Algorithm menu outer model*. Indikator akan valid jika nilai *loading factor* nya lebih besar dari 0,7 atau  $AVE \geq 0,5$  (Anisa & Marleen, 2023).
2. *Discrimant Validity*, merupakan elemen dari nilai *fornell larcker criterion* dikatakan valid yakni membandingkan nilai AVE dengan nilai korelasi antara variabel potensial. Nilai *fornell larcker criterion* harus mempunyai konstruk lebih besar dari nilai  $AVE > 0,5$  (Mussalman & Madiawati, 2022).

b. Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*, digunakan untuk melihat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep. Nilai yang digunakannya, yaitu nilai *composite reability* yang dapat dilihat pada hasil PLS Algorithm menu konstruk reliabilitas dan validitas kemudian pilih tabel

*composite reability* dan dapat dikatakan tinggi realibilitasnya jika *composite reability* nya sebesar  $> 0,7$  (Andik & Nuryana, 2023).

2. *Cronbach Alpha* berguna untuk mengukur nilai terendah dari reliabilitas suatu variabel. Jadi, *composite reability* selalu tinggi dibandingkan dengan *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* digunakan dalam memperkuat hasil *composite reability* suatu variabel, adapun nilai yang digunakan untuk mengukur *cronbach alpha* adalah nilai *cronbach alpha* yang dapat dilihat pada hasil PLS Algorithm menu konstruk realibilitas dan validitas kemudian pilih tabel *cronbach alpha* dan boleh dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $>0,7$  (Sulistiani et al., 2021).

## 2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Metode *inner model*, yaitu menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan hubungan kualitas.

1. *Uji R-Square*, standar pengukurannya dapat dikatakan kuat jika nilainya 0.75, normal jika  $R-Square >0.5$  model dinyatakan baik, dan jika  $R-Square > 0.25$  model bernilai rendah (R. A. Rahayu, 2020).
2. *Uji Q-Square*, merujuk pada indeks *Goodness of Fit (GoF)*, berdasarkan kriteria nilai Stone Geisser Q 2 . Jika nilai *Q-square* berada di atas 0, maka dikatakan model penelitian ini memiliki *predictive relevance* (Sudiantini & Saputra, 2022).
3. *Uji F-Square*, digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh antar variabel. kriteria penilaian yaitu apabila nilai *f-square* 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan nilai

0,35 (besar), dan apabila nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Prima et al, 2021).

### 3.6.2 Pengujian hipotesis

Uji Hipotesis berorientasi pada menerapkan model internal untuk menguji hipotesis dalam suatu penelitian, terutama terkait dengan hubungan antara konstruk potensial. Pengujian hipotesis dilaksanakan secara simultan dan bertahap. Pendekatan ini dapat diterapkan dengan menerapkan uji *bootstrapping* pada model bagian dalam.

#### 1. Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk memberikan bukti kebenaran analisis secara parsial yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel (Nurfadillah & Nurhuda, 2020). Tahap melakukan uji t antara lain:

Hipotesis 1:

- a. Jika nilai signikan uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika nilai signikan uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang maka berarti variabel sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 :

- a. Jika nilai signikan uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b. Jika nilai signikan uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang maka berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

## 2. Uji F

Uji F atau dikenal dengan uji simultan / uji Anova, yaitu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel independen (secara simultan) terhadap variabel dependen (Dinsar, 2021). Sehingga akan diketahui apakah model regresi yang telah dibuat baik/signifikan atau tidak baik/tidak signifikan. Rumus uji F pada perhitungan statistik adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$$f = \frac{R^2[n - k - 1]}{k[1 - R^2]}$$

Dimana  $f$  adalah nilai F-hitung,  $R^2$  adalah koefisien determinasi,  $n$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel exogen dalam model.

Uji F atau uji simultan berguna untuk mengetahui keefektifan secara global dari variabel bebas yaitu sarana prasarana dan disiplin kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Syarat sebuah model dikatakan memenuhi Uji F yaitu:

1. Nilai F hitung > nilai F tabel atau Nilai sig < 0,05, maka model dapat dikatakan signifikan berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen (terikat).
2. Nilai F hitung < nilai F tabel atau Nilai sig > 0,05, maka model dapat dikatakan tidak signifikan berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen (terikat) (Farrizqy et al., 2023).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 HASIL PENELITIAN**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi**

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi mengalami beberapa kali perubahan nama, pada awalnya pemadam kebakaran merupakan salah satu bidang pada Perangkat Daerah di Kota Bekasi, kemudian berubah menjadi Kantor Pemadam Kebakaran. Sejalan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian dijabarkan ke dalam Peraturan Pemerintah nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka organisasi Pemadam Kebakaran yang tadinya Kantor Pemadam Kebakaran berubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran. Terhitung dari bulan Januari 2017 Kantor Pemadam Kebakaran Kota Bekasi berubah struktur berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

##### **4.1.2 Visi**

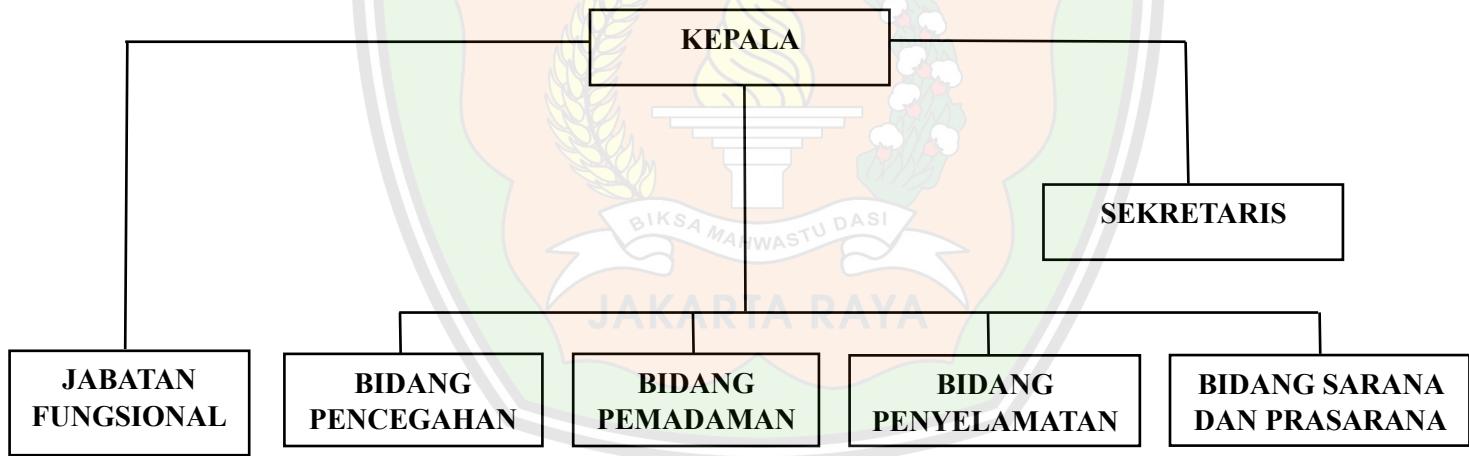
“Terwujudnya Masyarakat Tertib, Aman dan Nyaman dari Bahaya Kebakaran”.

#### 4.1.3 Misi

1. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran dan bencana lainnya.
2. Meningkatkan sistem proteksi kebakaran yang terpasang pada bangunan gedung, perusahaan, pertokoan, dan bangunan umum di Kota Bekasi.
3. Meningkatkan pencapaian waktu tanggap darurat atau respons time dalam penanggulangan kebakaran.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

**Gambar 4. 1 Struktur Dinas Pemadam Kebakaran**



#### 4.1.5 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data dengan penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden pada bulan Mei 2024 dengan total pengumpulan angket atau kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang dengan tingkat

pengembalian 100%. Kemudian angket atau kuesioner yang telah kembali akan diolah untuk data dengan menggunakan *Smart PLS 4.0*.

#### **4.1.5.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner**

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert (1-5) yang disebarluaskan kepada 55 orang responden. 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. Data yang diolah adalah data primer. Berikut disajikan rekapitulasi dari penyebaran kuesioner penelitian ini:

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Penyebaran Kuesioner**

No	Sampel	Tersebar	Kembali	Dapat diolah
1	Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi	55	55	55
	<b>Persentase</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.1 kesimpulannya jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 55 orang kepada pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi dan seluruhnya kembali 100% serta dapat diolah.

#### **4.1.5.2 Gambaran Umum Identitas Responden**

Identitas Responden Kuesioner penelitian yang disebar kepada responden menyertakan beberapa pertanyaan tentang identitas responden, seperti: jenis kelamin, usia (tahun), pendidikan terakhir pada pegawai dinas pemadam kebakaran Kota bekasi.

##### **1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dalam penelitian ini terdapat responden berdasarkan jenis kelamin pada responden di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	45	82%
Perempuan	10	18%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah lebih besar yaitu 45 orang (82%), sedangkan perempuan hanya berjumlah 10 orang (18%).

##### **2. Responden Berdasarkan Usia**

Dalam penelitian ini terdapat responden berdasarkan usia pada responden di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	11	20%
31-40 Tahun	32	58%
>40 Tahun	12	22%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang paling mendominasi yaitu berumur 31-40 tahun sebanyak 32 (58%) dan yang terendah berumur 20-30 tahun hanya berjumlah 11 (20%)

### 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
MA/SMK	15	27%
Diploma	10	18%
S1	20	36%
S2	10	18%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini yang paling mendominasi adalah pada pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 (36%) orang, dan yang terendah pada pendidikan S2 hanya sebanyak 10 (18%) juga pada pendidikan diploma juga hanya sebanyak 10 (18%) orang.

#### 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini terdapat responden berdasarkan masa kerja pada responden di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
2 – 5 Tahun	14	25%
6 – 10 Tahun	30	55%
>10 Tahun	11	20%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner 2024

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan masa kerja jumlah paling mendominasi yaitu pada masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 30 orang (55%) dan yang terendah pada masa kerja > 10 Tahun hanya sebanyak 11 orang (20%).

##### 4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan skala Likert angka 1 sampai dengan 5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju dengan masing-masing skor 1, 2, 3, 4, dan 5 sehingga bisa memperoleh rata-rata keseluruhan jawaban responden. Hasil penelitian frekuensi jawaban responden untuk masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel dependen dan 2 variabel independen yaitu sarana prasarana (X1), disiplin kerja Kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.6.1 Analisis Deskriptif Variabel Sarana Prasarana

Analisis deskriptif terhadap variabel sarana prasarana terdiri dari 11 item butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert, dengan skala 1 sangat tidak setuju hingga skala 5 sangat setuju. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif variabel Sarana Prasarana**

No	Pernyataan	Skala					mean
		1	2	3	4	5	
		Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
X1.1	Peralatan yang disediakan cukup lengkap	0	0	5	29	21	4.29
X1.2	Saya menjaga dan memanfaatkan peralatan kantor yang sudah disediakan dengan baik	0	0	2	40	13	4.2
X1.3	Perlengkapan yang disediakan sangat membantu saya dalam bekerja	0	0	4	30	21	4.30
X1.4	Kondisi perlengkapan selalu dalam keadaan baik (tidak rusak)	0	0	8	35	12	4.07
X1.5	Semua alat transportasi kondisinya baik untuk digunakan	0	0	5	34	16	4.2
X1.6	Jumlah alat transportasi mencukupi	0	0	4	26	25	4.38
X1.7	kantor staf yang diberikan sangat memadai dan berkecukupan	0	0	6	22	27	4.38
X1.8	Kondisi gedung dinas baik dan layak	0	0	5	21	29	4.43
X1.9	Lokasi tempat bekerja dekat dari rumah	0	0	5	32	18	4.23

No	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
		Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
X1.10	Lokasi penanganan dan penyelamatan selalu dekat	0	0	4	31	20	4.29
X1.11	Akses jalan mudah dilalui	0	0	5	25	25	4.36
	Rata-rata	0	0	4.818182	29.54545	20.63636	4.28

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator sarana prasarana berperan penting seperti peralatan yang lengkap dengan kondisi yang baik akan sangat membantu pegawai dalam menjalankan kinerjanya dengan baik, juga pada alat transportasi yang memadai akan memudahkan pegawai dalam mengejar target dan dengan kondisi transportasi yang baik akan lebih menjamin keamanan dan keselamatan pegawai dalam menjalankan tugasnya, begitu juga pada lokasi dan akses jalan yang dekat dan mudah diakses akan mempermudah pegawai dalam mengejar *respon time*.

#### 4.1.6.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Variabel pilihan Disiplin Kerja terdiri dari 9 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert yaitu skala 1 sangat tidak setuju hingga skala 5 sangat setuju dengan nilai skor masing-masing 1, 2, 3, 4, dan 5. Deskriptif jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Skala					mean
		1	2	3	4	5	
		Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
X2.1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0	0	3	27	25	4.4
X2.2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	6	28	21	4.27
X2.3	Saya meminta izin apabila tidak bisa hadir bertugas	0	0	2	30	23	4.38
X2.4	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat datang ke kantor	0	0	0	33	22	4.4
X2.5	Saya selalu menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja	0	0	0	27	28	4.50
X2.6	Saya selalu menggunakan seragam dan APD yang telah ditentukan	0	0	2	20	33	4.56
X2.7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan prosedur yang telah ditentukan	0	0	3	34	18	4.27
X2.8	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	0	0	1	25	29	4.50
X2.9	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan	0	0	8	26	21	4.23
	Rata-rata	0	0	2.777778	27.77778	24.44444	4.39

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja berperan penting seperti ketepatan dan kesesuaian kehadiran jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, kemampuan dan tanggungjawab

untuk lebih mendorong pegawai dalam peningkatan kinerja yang baik dalam bisa mencapai tujuan perusahaan baik dalam upaya pemadaman maupun penyelamatan.

#### **4.1.6.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

Analisis deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert, dengan skala 1 sangat tidak setuju hingga skala 5 sangat setuju. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Skala					mean
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Kurang Setuju	3 Kurang Setuju	4 Setuju	5 Sangat Setuju	
Y.1	Saya selalu bekerja secara efisien, sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan	0	0	3	32	20	4.30
Y.2	Pencapaian kualitas kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar dan harapan yang sudah ditetapkan perusahaan	0	0	6	30	19	4.23
Y.3	Saya bekerja berdasarkan prosedur yang ada untuk memenuhi kualitas yang baik	0	0	0	31	24	4.43
Y.4	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan targetnya dengan cepat	0	0	5	36	14	4.16
Y.5	Untuk menyelesaikan target, saya menyelesaikan tepat waktu	0	0	2	29	24	4.4
Y.6	Saya dituntut tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	0	0	2	22	31	4.52
Y.7	Karyawan bekerja dengan pedoman pada terget yang	0	0	2	24	29	4.49

No	Pernyataan	Skala					mean
		1	2	3	4	5	
		Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
	harus dipenuhi atau diselesaikan						
Y.8	Saya mampu menangani semua pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya	0	0	7	32	16	4.16
Y.9	Saya dapat menjaga hubungan baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	0	0	1	27	27	4.47
Y.10	Dalam bekerja saya menjaga suasana kerja di dalam organisasi agar selalu terjaga dengan baik	0	0	3	23	29	4.47
	Rata-rata	0	0	3.090909	26.36364	21.63636	4.36

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator kinerja pegawai berperan penting seperti efisiensi, pencapaian dan kesesuaian standar kinerja pegawai, kecepatan dan ketepatan, tanggungjawab dan komunikasi yang baik sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang didapat dalam mencapai tujuan perusahaan.

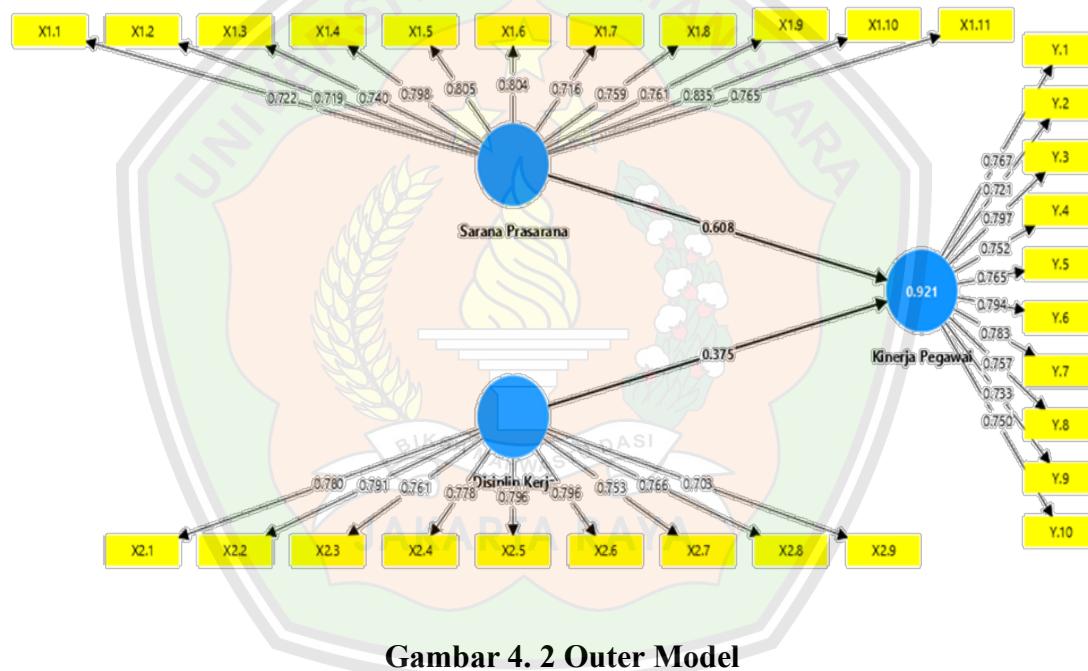
#### 4.1.7 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1 Skema Model *Partial Least Square*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS versi 4.0. Berikut adalah skema model *outer* dan *inner* yang diuji pada program SmartPLS dengan 55 sampel responden.

#### 4.1.7.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tujuan evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model, adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas untuk model persamaan bisa didapatkan dengan melaksanakan proses PLS Algorithme pada Software SmartPLS, hasil tampilan dari proses PLS Algorithme dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



**Gambar 4. 2 Outer Model**

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa data pada diagram jalur memperoleh hasil nilai diatas 0,7. Dimana dari perolehan hasil nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dikatakan valid. Jika nilai loading faktor dari *outer loading* mencapai  $> 0,7$ . Berdasarkan hal tersebut dan dilihat dari gambar *outer loading* diatas, maka

memperoleh hasil yang dapat disimpulkan bahwa item dari seluruh pernyataan dalam penelitian ini dianggap valid dan bisa dilanjutkan pengujian karena memiliki nilai *outer loading*  $> 0,7$ .

### 1. Validity

#### a. Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading*  $> 0,7$ .

Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut nilai *convergent validity* penelitian ini.

**Tabel 4. 9 Convergent Validity**

Indikator	Loadings Factor	AVE	Kriteria	Keterangan
Sarana Prasarana (X <sub>1</sub> )				
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
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )				
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
Kinerja Pegawai (Y)				
Y1.1	0.767		0.5	Valid

Indikator	Loadings Factor	AVE	Kriteria	Keterangan
Y1.2	0.721	0.581	0.5	Valid
Y1.3	0.797		0.5	Valid
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

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa 30 pernyataan dari setiap variabel yaitu variabel sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *outer loading* >0,7 maka dapat dinyatakan valid dan memenuhi syarat *convergent validity*. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai semua indikator lebih besar dari kriteria *Average Variance Extracted* (AVE) 0,5 artinya semua indikator dari variabel penilitan ini lulus *uji convergent validity*. Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid.

#### b. *Discriminant Validity*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap alat ukur yang diujikan dapat berkorelasi dengan baik dan tidak tinggi. Hal ini dilakukan pada tahap uji discriminant validity yang 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.

Pada bagian ini diuraikan uji *discriminant validity*, uji ini dapat dilihat dari *cross loading factor*, yaitu untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai.

**Tabel 4. 10 Discriminant Validity (fornell larcker criterion)**

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
<b>Disiplin Kerja</b>	0.770		
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.923	0.762	
<b>Sarana Prasarana</b>	0.901	0.946	0.767

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10, dapat dilihat bahwa hasil nilai pada setiap *fornell larcker criterion* yang memperlihatkan bahwa nilai validitas ketiga variabel lebih dari  $> 0,05$  terhadap konstruk masing masing variabel. Didapatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,923, sarana prasarana (X1) dengan nilai sebesar 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

**Tabel 4.11 Hasil 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		

Item	Variabel		
	Sarana Prasarana	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
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	
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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 bisa dijelaskan bahwa hasil dari nilai *cross loading*, dari masing-masing item yang terdaat di indikator dapat diketahui, namun jika dibandingkan dengan item yang tersedia pada variabel lain, data ini mendapatkan nilai *cross loading* yang besar. Maka, hasil dari uji data ini dinyatakan valid secara diskriminan.

## 2. Reliability

### a. Composite Reliability

*Composite reliability* merupakan uji yang digunakan untuk menguji realibilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan

memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,7$  dan *rho\_a*  $> 0,7$  dinyatakan sebagai *composite reliability*. Berikut adalah nilai composite reliability dan *rho\_a* variabel penelitian in ,(Andik & Nuryana, 2023):

**Tabel 4. 12 Composite Reliability**

Variabel	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	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

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *rho\_a* semua variabel  $> 0,7$  yang dapat dinyatakan bahwa *rho\_a* sebagai *composite realibility*, sebagai berikut:

1. Variabel sarana prasarana memiliki nilai *composite realibility* sebesar 0.940 atau  $> 0,7$ , artinya variabel sarana prasarana dapat dinyatakan memenuhi syarat composite reliability dan lolos uji *composite reliability*.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *composite realibility* sebesar 0.929 atau  $> 0,7$ , artinya variabel disiplin kerja dapat dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability* dan lolos uji *composite realibility*.
3. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *composite realibility* sebesar 0.933 atau  $> 0,7$ , artinya variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability* dan lolos uji *composite realibility*.

Maka jika semua variabel yaitu sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja pegawai melebihi 0,7 dapat dinyatakan variabel tersebut telah memenuhi uji *composite reliability*.

#### b. *Cronbach Alpha*

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai  $> 0,7$  (Sulistiani et al., 2021). Berikut nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 4. 13 *Cronbach Alpha***

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Sarana Prasarana ( $X_1$ )	0,930	0,7	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,914	0,7	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,920	0,7	<i>Reliabel</i>

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dinyatakan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai  $> 0,7$  sebagai berikut:

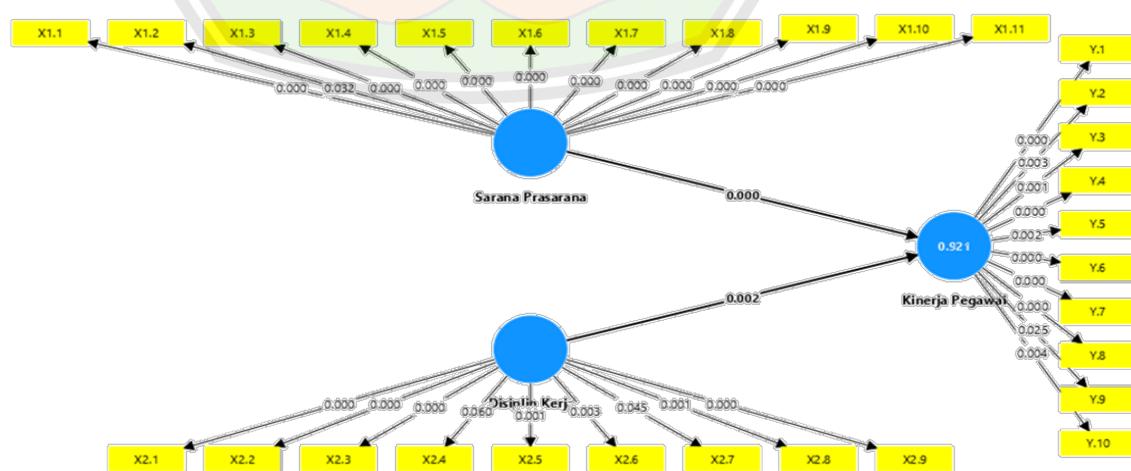
1. Variabel sarana prasarana memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.930 atau  $> 0,7$ , artinya variabel sarana prasarana dapat dinyatakan *reliabel*.
2. Variabel disiplin kerja dengan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.914 atau  $> 0,7$ , artinya variabel disiplin kerja dapat dinyatakan *reliabel*.

3. Variabel kinerja pegawai dengan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.920 atau  $> 0,7$ , artinya variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan *reliable*.

Analisis data yang keluar dari perhitungan SmartPLS adalah sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja pegawai melebihi 0,7 maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan *reliable*, dengan arti konsisten dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

#### 4.1.7.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh antara variabel laten (Mahardini et al., 2023). Model struktural adalah model yang menghubungkan variabel Independen dengan variabel yaitu dengan uji *R-square* (*R*), *F-square*, dan *Q-Square*. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 4. Berikut rangkuman (secara visual) nilai-nilai hasil evaluasi *model structural*.



### Gambar 4. 3 Inner Model

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Pengujian inner model ini dilakukan untuk memprediksi korelasi antar variabel laten. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji *R-Square*

Untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya digunakan nilai *coefficient determination (R-Square)*. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan mengukur koefisien determinasi atau Uji R2 sebesar  $>0,75$  termasuk (kategori kuat) untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh exogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi). Sedangkan jika hasilnya sebesar  $0,50 - 0,7$  (kategori moderate), dan jika hasil sebesar  $0,25 - 0,50$  (kategori lemah) dan *coefisien path t-value* melalui perbandingan *t-statistik* dan t-tabel (Rahayu, 2020). Hipotesis diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 yang merupakan nilai t-tabel untuk pengujian dengan alpha 5% Parameter pengukuran *inner model* pada PLS sebagai Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4. 14 R Square**

	R-square	R-square adjusted
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.921	0.918

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai R Square sebesar 0,921 artinya variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh sarana prasarana (X1), disiplin kerja (X2), 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. Uji *Q-Square*

Uji *Q-Square* dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila nilai *Q-Square* >0 dinyatakan bahwa model memiliki *predictive relevance*, tetapi sebaliknya apabila nilai *Q-Square* ≤ 0 maka model tidak memiliki *predictive relevance* (Sudiantini & Saputra, 2022). Berikut ini Tabel 4.15 Q-Square:

**Tabel 4. 15 *Q-Square***

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

Dari tabel 4.15 diatas bahwa nilai *Q-Square* sebesar 0.918 atau 91,8 hal ini menunjukan bahwa nilai *Q-Square* dikatakan model memiliki *predictive relevance* karena nilai *Q-Square* >0.

## 3. Uji *F-Square*

Uji *F-Square* bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *F-Square* yang bernilai 0,02 dikatakan (terendah), sedangkan 0,15 dikatakan (sedang atau moderat) dan jika nilai 0,35 dikatakan (besar) (Prima et al, 2021). Dibawah ini merupakan nilai F-Square dalam penelitian:

**Tabel 4.16 Hasil Uji F-Square**

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Sesuai Tabel 4.16 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.

#### 4. Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Tujuan uji kecocokan model (*Model Fit*) adalah untuk menilai apakah data yang dikumpulkan konsisten dan cocok dengan model maka dilakukan uji kecocokan model (Sanusi et al, 2023). Dapat dilihat pada tabel 4.17 SmartPLS memiliki beberapa ukuran sebagai berikut:

**Tabel 4. 17 Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)**

Ukuran	Hasil	Kriteria	Keterangan
SRMR	0.070	<0,08	Model Fit
NFI	0.633	>90	Model Fit

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa kedua ukuran diatas (SRM dan NFI) diatas kriteria, artinya model fit atau dengan kata lain, data cocok dengan model.

#### 4.1.8 Uji Hipotesis

Bagian ini membahas hasil uji empiris setiap rumusan masalah dan hipotesis, berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif, kemudian di bandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Pembahasan yang dilakukan

menggunakan hasil jawaban kuesioner terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner. Berikut merupakan tabel dari hasil uji hipotesis :

**Tabel 4. 18 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

Sumber : Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 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.

#### 4.1.9 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. Dari besarnya pengaruh masing-masing variabel exogen secara parsial terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai *original sample* pada *coefisien jalur*. Jika nilai *original sample* bernilai positif maka variabel exogen berpengaruh positif terhadap variabel endogen. Berikut ini hasil nilai *original sample* dari penelitian:

**Tabel 4. 19 Rangkuman Hasil Uji T**

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

Sumber : Output SmartPLS, 2024

Dari Tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa sarana prasarana (X1) memiliki nilai t sebesar 5.713, sedangkan disiplin kerja (X2) memiliki nilai t 3.080 Jadi, dapat disimpulkan

bahwa dari variabel sarana prasarana dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*.

#### 4.1.10 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel exogen terhadap variabel endogen, melalui perbandingan nilai F-hitung dengan F-tabel. Dari *R-Square* yang diperoleh dari hasil hitung pada sebelumnya yaitu 0,921 (92,1%), dengan 2 variabel exogen (k) yaitu sarana prasarana dan disiplin kerja. Total pada sampel yang digunakan dalam penelitian sebesar 55 responden dan menggunakan taraf signifikansi yaitu 5% (0,05). Maka diperoleh F-hitung dengan rumus berikut ini :

$$f_{hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

$$f_{hitung} = \frac{0,921[55 - 2 - 1]}{2[1 - 0,921]}$$

$$f_{hitung} = \frac{0,921[52]}{2[0,079]}$$

$$f_{hitung} = \frac{47,892}{0,158}$$

$$f_{hitung} = 303,11$$

Selanjutnya, nilai F-tabel didapat dari tabel F melalui nilai signifikansi yaitu 5% (0,05) berikut perhitungan nilai F-tabel :

$$f_{tabel} = fa [k, n - k - 1]$$

$$f_{tabel} = 0,05 [2,55 - 2 - 1]$$

$$f_{tabel} = 0,05 [2,52]$$

$$f_{tabel} = 2,7 \text{ (Didapat dari } f_{tabel})$$

Dari hasil perhitungan diatas didapat F-hitung > F-Tabel 2,7 yang artinya variabel sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 92,1%. (*R-Square*).

## 4.2 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji antara sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berikut hasil pembahasan interpretasi hasil pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

### 4.2.1 Sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis *path coefisien* (Tabel 4.18), diperoleh nilai *coefisien jalur* sebesar 0.608, artinya sarana prasarana berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefisien* (Tabel 4.18) 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. Variabel sarana prasarana memiliki hasil jawaban responden mengenai nilai tertinggi pada pernyataan kondisi gedung dinas layak dan baik. Dengan pernyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa salah satu yaitu, bangunan dan gedung memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di dalam perusahaan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian yang dibuktikan oleh jawaban yang diberikan pada karyawan, maka hal tersebut membuat karyawan lebih

nyaman untuk melakukan aktivitas dalam melakukan dan mencapai kinerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_1$  terbukti secara signifikan). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin terpenuhi dan memadainya sarana prasarana yang ada maka akan semakin baik tingkat kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Aula & Nugraha, 2020), (Maryadi et al., 2021), (Hanifah et al., 2020) yang membuktikan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.2 Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan Uji Hipotesis *path coefisien* (Tabel 4.18), diperoleh nilai *coefisien jalur* sebesar 0,375, artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefisien* (Tabel 4.18) 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. Variabel disiplin kerja memiliki hasil jawaban responden mengenai nilai tertinggi pada indikator saya selalu menggunakan sergam dan APD yang telah ditentukan. Hasil pernyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa adanya salah satu indikator yaitu kepatuhan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian oleh jawaban yang diberikan pada karyawan, maka hal atau sikap tersebut mempermudah karyawan dan meminimalisir kecelakaan kerja pada saat menjalankan

tugas, juga lebih terjamin dalam mengejar ketercapaian kinerja yang baik dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_2$  terbukti secara signifikan).

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai memiliki arti semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini dapat disebabkan karena disiplin kerja yang baik akan mempermudah perusahaan dan pegawai dalam mencapai tujuannya dengan tepat sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada. Selain itu hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Sadat et al., 2020), (Andriyani et al, 2020), dan (Maharani et al., 2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3 Sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai**

Sarana prasarana dan disiplin kerja memiliki interaksi yang kompleks dan dapat mempengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sarana prasarana dan disiplin kerja signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Karena nilai F-hitung  $303,11 > F\text{-tabel } 2,7$  dan nilai *coefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 0.921. yang artinya variabel sarana prasarana dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 92,1%

Sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin memadai sarana prasarana yang ada dan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai yang baik. Dikarenakan sarana prasarana dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dan lengkap dapat memberikan pegawai kemudahan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sedangkan pada disiplin kerja yang baik berguna dalam memastikan kehadiran, ketepatan dan memastikan tanggungjawab pegawai dalam menjalankan tugas dan target perusahaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam kinerja pegawainya. Hal itu sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Komala et al., 2022), (Idhotun et al., 2020) dan (Pajarini et al., 2023) membuktikan bahwa sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”. Dapat simpulkan sebagai berikut :

1. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.608 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.375 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu  $< 0.05$  ( $0.002 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
3. Sarana prasarana dan disiplin kerja signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Karena nilai F-hitung  $303,11 > F-tabel 2,7$  dan nilai *coefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 0.921. yang artinya variabel sarana prasarana dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 92,1%

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sarana prasarana dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja pegawai.
2. Adanya responden yang kurang memahami pernyataan dalam kuesioner dan kejujuran dalam mengisinya sehingga memungkinkan hasilnya menjadi kurang akurat.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data tersebut, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai sarana prasarana dan disiplin kerja maupun faktor lain terhadap kinerja pegawai dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

## 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan

mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan memperluas objek penelitian, yaitu melakukan penelitian bukan hanya kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari informasi, jurnal-jurnal atau referensi lainnya lebih banyak lagi agar dapat lebih mendukung untuk hasil penelitian.
2. Untuk perusahaan Dinas Pemadam Kebakaran kota Bekasi disarankan untuk lebih memperhatikan pegawainya dalam permasalahan sarana prasarana dan disiplin kerja. Perusahaan perlu lebih memperhatikan ketersediaan, kondisi dan kelayakan sarana prasarana yang ada dan terpakai, serta mengevaluasi ulang tingkat kehadiran, ketepatan dan tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya agar pegawai dan perusahaan bisa lebih mudah untuk mencapai target perusahaan dalam penanganan kebakaran maupun penyelamatan.

## 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
- Akhmad Fauzian.,(2021). Perancangan Sarana Permainan Untuk Wahana Geared Up di Dago Dream Park dengan Aspek Teori Struktur dan Sistem (2019). 6(2), 2747–2756.
- Akmal, M., & Farizi, A. (2021). *Peranan Guru Dalam Administrasi Sarana Dan Prasarana Sekolah*.
- Andik, A., & Nuryana, I. K. D. (2023). Analisis Ketergunaan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Aplikasi Mobile Siakadu UNESA. *Journal of Emerging Information System and Business Intelligence (JEISBI)*, 4(1), 72-81.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). *Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai (the effect of office layout and infrastructure on employees performance )*. 5(2), 169–185. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Anisa, R., & Marleen, O. (2023). *Analisis Usability Aplikasi Hijra Bank Berbasis ISO 9241-11 dengan Menggunakan Metode Partial Least Square ( PLS )*. 14–23. <https://doi.org/10.30864/eksplora.v12i1.1005>
- Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan 2(6), 49–56.
- Asih, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Dosen. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 2968-2975.
- Baroroh, I. (2023). *Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan*. Journal of Student Research (JSR) 1(1).
- Basyit, et all., (2020). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – 5, 12–20.

- Carti, C, Pujiyati, W & Senjaya, AJ (2023). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus Rambutan Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu, Edum Journal, 6 (1), 80 – 92
- Daulay, et al., (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.* Jurnal PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan , Inovasi dan Inkubator Bisnis ) 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snkv1i1.3612>
- Dinsar, A. (2021). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.* 3, 11–18.
- Disurya et al., (2022). *Discipline , Infrastructure , and Work Environment Influence on Lecturer Performance.* 14(2015), 6517–6526. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2312>
- Farrizqy, R. H., Megawaty, D. A., & Suryono, R. R. (2023). Analisis kinerja website pelayanan publik menggunakan webqual 4.0 (studi kasus: dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 340-348. DOI: <https://doi.org/10.33365/jtsi>.
- Fikri, et al., (2022). *Strategi Pengembangan Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Di Pondok Pesantren Rasyidiyah Khalidiyah ( Rakha ) Amuntai. Educatioanl Journal: General and Specific Research Vol. 2 No. 1 Februari 2022, page 79-88 e-ISSN: 2(1), 79–88.*
- Fitria, et al., (2020). *Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru.* Jurnal Pendidikan tambusai 4, 1667–1675.
- Hakim, et al., (2021). *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance.* Jurnal Ilmu Manajemen 11(2).
- Hanifah, R. G. N., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Kearsipan dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Mediasi. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 704-716. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.41557>
- Hasanuddin et al., (2022). *Pengaruh Sarana Prasarana , Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* 4(2), 804–813. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2407>
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.* Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Ilham, M. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan :*

- Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Jurnal Magister Manajemen Unram. 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>*
- Indrasari, Y. (2020). *Efesiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatansempol ( Ijen ) Bondowoso. 14(1), 44–49.* <https://doi.org/10.9744/pemasaran.14.1.44>
- 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.*
- Komala et al., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal ekonomi global. 2(2).*
- 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*
- Lestari, D. (2018). *Effect Of Work Motivation , Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. 2(1), International Journal of Economic, Technology and Social Sciences 227–237.*
- Lisma, B., & Budirianti, R. (2020). *The Influence of Work Discipline , Motivation , Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding 174–184.*
- Londok, R. N., & Asaloei, S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV . Diagram Global Mandiri Manado. Jurnal Administrasi Bisnis 9(1), 122–127.*
- Idhotun Nasihin (2020). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember. *Jurnal Manejerial Bisnis Halaman 211-222. 3(3). <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257>*
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. 5, 30–41.*
- Mahardini, S., Kurniawan, L., & Natalia, E. (2023). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi , Motivasi , Dan Kompensasi. 6(3), 33–43.*
- Maryadi, K. Y., Firman, A., Hidayat, M., Teknologi, I., & Indonesia, N. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR ) Pengaruh*

- Pendidikan , Disiplin , dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. 1(3).*
- 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.
- 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.
- Mussalman, M. M., & Madiawati, P. N. (2022). *YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Experiential Marketing , E-Wom Dan Iklan Sosial Media Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Keputusan Menggunakan Aplikasi Bibit Abstrak.* 5(1), 217–230. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Micoriza (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nissan Motors Indonesia. *Journal Of Industrial Management and Entrepreneurship.* 01(01). <https://ojs.polbap.ac.id/index.php/jime/article/view/30>
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). *Point of View Research Management Effect of Education and Training , work discipline and Organizational Culture on Employee Performance.* 1(3), 19–28. *Journal Point of View Research Management.*
- <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povremaEffect>
- Nasir, M., Kamase, J., S, S. S., & Djambeng, 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/24.196.40>
- Nashihin, I. (2020). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember. *Jurnal Managerial Bisnis,* 3(3), 211-222.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.* *Journal of Multidisciplinary Research and Development.* 1(1), 50–64.
- Norawati, S., & Basem, Z. (2024). *The Influence Of Facilities and Infrastructure , The Leadership Of The School Principal ' s Work Discipline On Teacher Performance.* 6(2), 189–196.
- Nur Fadillah & Nurhuda (2021). *Penerapan Metode Technology Acceptance Model*

- Terhadap Faktor Kepercayaan dan Risiko Dalam Penggunaan Aplikasi Fintech Application of the Technology Acceptance Model Method Applications.* 7(2).
- Pajarini, P., Yusnita, M., & Wibawa, D. P. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis ( UPT ) puskesmas selindung.* 02(03), Cebong Journal 141–148.
- 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>
- Primadasa, Y., Saputra, A. Y., & Juliansa, H. (2021). Penerapan Metode Technology Acceptance Model Terhadap Faktor Kepercayaan dan Risiko Dalam Penggunaan Aplikasi Fintech. *CogITO Smart Journal,* 7(2), 290-304. <https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.327.290-304>
- Rahayu, R. A. (2020). *Pengaruh Skeptisme Profesional Audit dan Keahlian Auditor terhadap Kualitas Audit.* 13(2).
- Rahayu, S. R. I., Studi, P., Pendidikan, A., & Bogor, S. M. (2019). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan.* 106.
- Refi Aroen et al., (2022). *The Influence Of Work Discipline And Infrastructure On Employee Performance At Regional Disaster Management Agency Lampung Province.* *International Journal Of Social Sciences And Development.* 6(1).
- Rismawati, M., Achmad, S., & Rafiee, K. (2022). *Analisis Sarana dan Prasarana Dalam Efektivitas Kerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Johan Pahlawan.* Journal of Public Service 1. <https://doi.org/10.35308/jps.v2i1.5176>
- Rusydi, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar* (Doctoral dissertation).
- Saputra, R. W., & Priono, S. (2024). *Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan.* 8(1), 12–22. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.* *Inovator,* 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sanusi, S., Indrabudiman, A., & Napisah, N. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas, Rasio Leverage, dan Pengungkapan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS),* 4(4), 1191-

1198. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i4.3109>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Bisnis. Logistik dan supply Chain. ISSN : 2809-7491. 3, 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>.
- 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 Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform* 1–16.
- Sinta, T., Pegawai, P. K., Prasarana, S., & Organisasi, B. (2020). *Economic Education Analysis Journal*. 9(3), 704–716. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.41557>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). *The Influence of Leadership Style : Job Satisfaction , Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri*. 1(3), 467–478.
- Sulistiani, A., Yuliaestri, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2021). *Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis ( CFA )*. 10(1), 61–68. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). *Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana*. 1, 226–233.
- Syelviani, M. (2019). *Pentingnya sarana dan prasarana terhadap efisiensi kerja pegawai puskesmas teluk pinang*. 5(2), 19–32.
- Tahir, M., & Hajjad, N. (2023). *Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline*. 10(2), Jurnal Manajemen Bisnis, 417–425. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.616>
- 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.
- Vallennia, K., & Atikah, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT . Sinar Sosro Rancaekek )*. E-Journal Equilibrium Manajemen. 39–49.
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). *Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu , Jurnal Ekonomi dan Industri Tbk*. 21(2), 48–59.

<http://dx.doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>

Yani., (2022). *The Influence Of Employee Competence And Infrastructure Toward Employee Performance*. *Airlangga Journal of Innovation Management*, Vol. 3 No.1 June 2022. 3(1), 48–59. 10.20473/ajim.v3i1.36570



# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1 : Surat Permohonan Riset



### UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Harsono RM No. 67 Ragunan Pasar Minggu, Jakarta Selatan

Kampus II : Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara Telp : 021. 88955882

Website: [www.ubharajaya.ac.id](http://www.ubharajaya.ac.id)

Jakarta. 22 April 2024

Nomor : B/SR/ 67 /IV/2024/FEB-UJ

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Riset

Yth. Kepada :

Kepala Pemadam Kebakaran  
dan Penyelematan Kota Bekasi  
Dinas pemadam kebakaran  
Kota Bekasi

Jl. Harapan Indah No.9,  
RT.004/RW.3, Medan Satria,  
Kecamatan Medan Satria, Kota  
Bekasi, Jawa Barat 17132,  
Indonesia  
No. Telp (02188957805)

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa/i, maka bersama ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami untuk melakukan penelitian pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, adapun mahasiswa/i tersebut adalah :

Nama	:	Novita Syahidah Sari
NPM	:	202010325323
Program Studi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi
No HP	:	089692991813

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S. Ak. NIP. 1905420

## Lampiran 2 : Surat Penyampaian Izin Melaksanakan Riset



**PEMERINTAH KOTA BEKASI**  
**DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN**  
Jalan Harapan Indah Raya Nomor 9, Kelurahan Medansatria, Kecamatan Medansatria,  
Telepon (021) 88957805, Faksimile 89451700, Laman disdamkarmat.bekasikota.go.id  
BEKASI

Bekasi, 20 Mei 2024

Nomor : 000.9.2/1765/Disdamkarmat. Set  
Sifat : Biasa  
Hal : Rekomendasi Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
di  
Tempat

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor B/SR/67/IV/2024/FEB-UB Tanggal 22 April 2024 Hal Permohonan Riset, kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

NO	NPM	NAMA	PROGRAM STUDI
1	202010325323	NOVITA SYAHIDAH SARI	MANAJEMEN

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami tidak keberatan mahasiswa tersebut melakukan Riset di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi dengan catatan :

1. Menjaga nama baik Pemerintah Kota Bekasi khususnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.
2. Tidak melakukan hal-hal yang dapat mengganggu stabilitas keamanan Pemerintah Kota Bekasi.
3. Mintaati aturan yang berlaku di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

Demikian agar maklum, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran  
dan Penyelamatan,



Rekomendasi Riset , hal 1 dari 1 , di tandatangani secara elektronik yang di terbitkan  
Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSN, dapat di verifikasi melalui QR scanner.

**Lampiran 3 : Buku Bimbingan**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA  
JAKARTA RAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



**KARTU KONSULTASI  
BIMBINGAN TUGAS AKHIR (SKRIPSI)**

Nama : Novita Syahidah Sari  
NPM : 202010325323  
Program Studi : Manajemen  
Pembimbing I : Dr. Sugeng Suroso SE., MM  
Pembimbing II : Ery Teguh Prasetyo SE., MM

Kampus I  
Jl. Harsono RM Kebayoran Baru, Jakarta Selatan  
Telp. 021-7231948. 7267655 Fax. 021.7267657

Kampus II  
Jl. Raya Perjuangan 81, Marga Mulya, Jakarta  
Telp. 021-88955882

## BIMBINGAN TUGAS AKHIR

### Pembimbing I

Judul Skripsi:

....Pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja....  
....Pegawai Dinas Pemadam kebakaran Kota Bekasi.....

Tanggal Pendaftaran Skripsi:

....22 Juni 2024.....

No	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	13/6-24.	Revisi Sistem Sempur	
2	10/6-24	Revisi Bab 2	
3	13/6-24.	Revisi Bab 4	
4	4/6-24.	Revisi Bab 5	
5	20/6-24.	Revisi Bab 4,5	
6	21/6-24.	ace Sideng	
7			
8			

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

Jakarta, .....21 Juni..... 2024

Ketua Program Studi

(Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M)

## BIMBINGAN TUGAS AKHIR

### Pembimbing II

Judul Skripsi:

....Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasaran Pemadam kebakaran Kota Bekasi.....

Tanggal Pendaftaran Skripsi:

....22 Juni 2024.....

No	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	13/05/2024	Bimbingan stis sempur	Ry
2	21/05/2024	Drager si hilang	Ry
3	14/06/2024	pembahasan ditantover	Ry
4	19/06/2024	Hasil penelitian di analisis tambahan	Ry
5	26/06/2024	Revisi penulisannya . Penulis tabel Hasil skripsi	Ry
6	03/07/2024	Bab. V (Penutupan Bab) Kesiapan tolak akhir	Ry
7	19/07/2024	Layangan Campono =	Ry
8	21/07/2024	Ace. Sidang	Ry.

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

Jakarta, 21 Juni 2024  
Ketua Program Studi

(Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M)

**Lampiran 4 : Uji Plagiarisme**

**UJI PLAGIARISME SARJANA EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

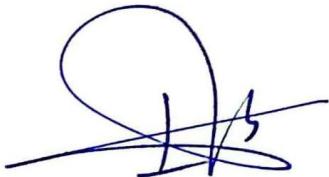
Nama : Novita Syahidah Sari  
NPM : 202010325323  
Judul Skripsi : Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

Judul BAB	Presentase Unique	Content Plagiarisme	Total
BAB 1-5	79%	21%	100%

Berdasarkan hasil Uji Plagiarisme dinyatakan bahwa total hasil unique sebesar 79% dan plagiarisme adalah 21%. Syarat terpenuhinya uji plagiarisme adalah dengan batas maksimal plagiarisme sebesar 35%. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarisme sudah tepat dan tidak lebih besar dari batas maksimal yang ditentukan. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa pada penelitian yang dilakukan ini memenuhi syarat uji plagiarisme.

Jakarta, 23 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Sugeng Suroso, SE., MM

NIDN.0316066201

Dosen Pembimbing II



Ery Teguh Prasetyo, SE., MM

NIDN.0305037705



## Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 21%

Date: Saturday, June 15, 2024

Statistics: 3279 words Plagiarized / 15337 Total words

Remarks: Medium Plaqrism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI PROPOSAL SKRIPSI Oleh : Novita  
Syahidah Sari 202010325323 / PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA 2024

**Lampiran 5 :Uji Referensi**

**UJI REFERENSI SKRIPSI**  
**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS**  
**BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

Nama : Novita Syahidah Sari  
 NPM : 202010325323  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

No	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Jurnal/Buku. Penerbit. Kota Tempat Buku Diterbitkan	Paraf Pembimbing
<b>BAB I</b>		
1.	Almal, M., & Farizi, A. (2021). <i>Peranan Guru Dalam Administrasi Sarana Dan Prasarana Sekolah.</i>	Ry
2.	Syelviani, M. (2019). <i>Pentingnya sarana dan prasarana terhadap efisiensi kerja pegawai puskesmas teluk pinang.</i> 5(2), 19–32.	
3.	Maya et al., (2023). <i>Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten takalar.</i> Jurnal Pusaran Manajemen 2(1), 184–198.	Ry
4.	Nasir, M., Kamase, J., S, S. S., & Djameng, A. (2023). <i>The Influence of Infrastructure , Compensation , Work Culture , Competence on Job Satisfaction and Employee Performance Access to Success.</i> 24(196), 337–346. <a href="https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.40">https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.40</a>	Ry
5.	Pasulu, M., Irfan, A., Alim, A., & Thalib, L. (2023). <i>The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency ,Indonesia.</i> July. <a href="https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01">https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01</a>	Ry
6.	Setiawan et al (2022). <i>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.</i> <i>International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology,</i> 1(5), 247-258.	Ry
<b>BAB II</b>		
1.	Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). <i>Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Cv Multi Baja Medan.</i> Jurnal Publik Reform 1–16.	Ry
2.	Basyit, et all., (2020). <i>Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.</i> Jurnal EMA Ekonomi Manajemen Akuntansi – 5, 12–20.	Ry
3.	Londok, R. N., & Asaloei, S. (2019). <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV . Diagram Global Mandiri Manado.</i> Jurnal Administrasi Bisnis 9(1),	Ry

	122–127.	
4.	Baroroh, I. (2023). <i>Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan</i> . Journal of Student Research (JSR) 1(1).	Ry
5.	Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru. <i>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran</i> , 4(2), 228. <a href="http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmper">http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmper</a> . doi: 10.17509/jpm.v4i2.18018	Ry
6.	Akmal, M., & Farizi, A. (2021). <i>Peranan Guru Dalam Administrasi Sarana Dan Prasarana Sekolah</i> .	Ry
7.	Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). <i>Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana</i> . 1, 226–233.	Ry
8.	Rahayu, S. R. I., Studi, P., Pendidikan, A., & Bogor, S. M. (2019). <i>Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan</i> . 106.	Ry
9.	Agustriani et al.,(2022). <i>Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kelompok Bermain (KB)</i> , Jurnal Multidisipliner Kapalamada. 1(3), 351–362.	Ry
10.	Fikri, et al., (2022). <i>Strategi Pengembangan Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Di Pondok Pesantren Rasyidiyah Khalidiyah ( Rakha ) Amuntai</i> . <i>Educatioanl Journal: General and Specific Research Vol. 2 No. 1 Februari 2022</i> , page 79-88	Ry
11.	Tanjung, et al., (2023). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah <i>JUMANSI:JurnalIlmiahManajemenAkuntansi Medan</i> . 57–70.	Ry
12.	Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). <i>The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i> . International Journal Of Social And Management Studics (Ijosmas) 02, 1–16.	Ry
13.	Iptian, R., & Efendi, R. (2020). <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i> . <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> 2012, 145–152.	Ry
14.	Lestari, D. (2018). <i>Effect Of Work Motivation , Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance</i> . 2(1), <i>International Journal of Economic, Technology and Social Sciences</i> 227–237.	Ry
15.	Lisma, B., & Budirianti, R. (2020). <i>The Influence of Work Discipline , Motivation , Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees</i> . <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> 174–184.	Ry
16.	Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). <i>Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu , Jurnal Ekonomi dan Industri Tbk</i> . 21(2), 48–59. <a href="http://dx.doi.org/10.35137/jei.v21i2.436">http://dx.doi.org/10.35137/jei.v21i2.436</a>	Ry
17.	Hidayat, R. (2021). <i>Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</i> . <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</i> 5(1), 16–23. <a href="https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6">https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6</a>	Ry
18.	Micoriza, M., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nissan Motors Indonesia. <i>Journal Of Industrial Management and Entrepreneurship</i> . 01(01). <a href="https://ojs.polbap.ac.id/index.php/jime/article/view/30">https://ojs.polbap.ac.id/index.php/jime/article/view/30</a>	Ry
19.	Kibar, Y., Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2023). <i>The Effect Of Work Stress And</i>	

	<i>Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta, International Journal of Management, Economics and Accounting.</i> 1(2), 668–682	Ry
20.	Rusydi, M. (2021). <i>Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar</i> (Doctoral dissertation).	Ry
21.	Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). <i>Point of View Research Management Effect of Education and Training , work discipline and Organizational Culture on Employee Performance.</i> 1(3), 19–28. <i>Journal Point of View Research Management.</i> <a href="https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema">https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema</a>	Ry
22.	Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Bisnis. Logistik dan supply Chain. ISSN : 2809-7491. 3, 11–17. <a href="https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552">https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552</a> .	Ry
23.	Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). <i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.</i> <i>Journal of Multidisciplinary Research and Development.</i> 1(1), 50–64.	Ry
24.	Hakim, et al., (2021). <i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance.</i> Jurnal Ilmu Manajemen 11(2).	Ry
25.	Yani., (2022). <i>The Influence Of Employee Competence And Infrastructure Toward Employee Performance.</i> <i>Airlangga Journal of Innovation Management, Vol. 3 No.1 June 2022.</i> 3(1), 48–59. <a href="https://doi.org/10.20473/ajim.v3i1.36570">10.20473/ajim.v3i1.36570</a>	Ry
26.	Norawati, S., & Basem, Z. (2024). <i>The Influence Of Facilities and Infrastructure , The Leadership Of The School Principal ' s Work Discipline On Teacher Performance.</i> 6(2), 189–196.	Ry
27.	Nasir, M., Kamase, J., S, S. S., & Djameng, A. (2023). <i>The Influence of Infrastructure , Compensation , Work Culture , Competence on Job Satisfaction and Employee Performance Access to Success.</i> 24(196), 337–346. <a href="https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.40">https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.40</a>	Ry
28.	Disurya et al., (2022). <i>Discipline , Infrastructure , and Work Environment Influence on Lecturer Performance.</i> 14(2015), 6517–6526. <a href="https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2312">https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2312</a>	Ry
29.	Refi Aroen et al., (2022). <i>The Influence Of Work Discipline And Infrastructure On Employee Performance At Regional Disaster Management Agency Lampung Province.</i> <i>International Journal Of Social Sciences And Development.</i> 6(1).	Ry
30.	Tahir, M., & Hajjad, N. (2023). <i>Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline.</i> 10(2), Jurnal Manajemen Bisnis, 417–425. <a href="https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.616">https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.616</a>	Ry
31.	Pajarini, P., Yusnita, M., & Wibawa, D. P. (2023). <i>Pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis ( UPT ) puskesmas selindung.</i> 02(03), Cebong Journal 141–148.	Ry
32.	Idhotun Nasihin (2020). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember. <i>Jurnal Manejerial Bisnis Halaman 211-222.</i> 3(3). <a href="https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257">https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257</a>	Ry
33.	Komala et al., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. <i>Jurnal ekonomi global.</i> 2(2).	Ry

34.	Vallennia, K., & Atikah, A. (2020). <i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT . Sinar Sosro Rancaekek )</i> . E-Jurnal Equilibrium Manajemen. 39–49.	Ry
35.	Hasanuddin et al., (2022). <i>Pengaruh Sarana Prasarana , Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i> . 4(2), 804–813. <a href="https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2407">https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2407</a>	Ry
36.	Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). <i>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</i> . Jurnal transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan 2(6), 49–56.	Ry
<b>BAB III</b>		
1.	Anisa, R., & Marleen, O. (2023). <i>Analisis Usability Aplikasi Hijra Bank Berbasis ISO 9241-11 dengan Menggunakan Metode Partial Least Square ( PLS )</i> . 14–23. <a href="https://doi.org/10.30864/eksplora.v12i1.1005">https://doi.org/10.30864/eksplora.v12i1.1005</a>	Ry
2.	Mussalman, M. M., & Madiawati, P. N. (2022). <i>YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Experiential Marketing , E-Wom Dan Iklan Sosial Media Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Keputusan Menggunakan Aplikasi Bibit Abstrak</i> . 5(1), 217–230. <a href="https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344">https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344</a>	Ry
3.	Andik, A., & Nuryana, I. K. D. (2023). Analisis Ketergunaan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Aplikasi Mobile Siakadu UNESA. <i>Journal of Emerging Information System and Business Intelligence (JEISBI)</i> , 4(1), 72-81.	Ry
4.	Sulistiarwan, A., Yuliasesti, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2021). <i>Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis ( CFA )</i> . 10(1), 61–68. <a href="https://doi.org/10.30872/psikostudia">https://doi.org/10.30872/psikostudia</a>	Ry
5.	Rahayu, R. A. (2020). <i>Pengaruh Skeptisisme Profesional Audit dan Keahlian Auditor terhadap Kualitas Audit</i> . 13(2).	Ry
6.	Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). <i>The Influence of Leadership Style : Job Satisfaction , Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri</i> . 1(3), 467–478.	Ry
7.	Primadasa, Y., Saputra, A. Y., & Juliansa, H. (2021). Penerapan Metode Technology Acceptance Model Terhadap Faktor Kepercayaan dan Risiko Dalam Penggunaan Aplikasi Fintech. <i>CogITO Smart Journal</i> , 7(2), 290-304. <a href="https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.327.290-304">https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.327.290-304</a>	Ry
8.	Nur Fadillah & Nurhuda (2021). <i>Penerapan Metode Technology Acceptance Model Terhadap Faktor Kepercayaan dan Risiko Dalam Penggunaan Aplikasi Fintech Application of the Technology Acceptance Model Method Applications</i> . 7(2).	Ry
9.	Dinsar, A. (2021). <i>Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</i> . 3, 11–18.	Ry
10.	Farrizqy, R. H., Megawaty, D. A., & Suryono, R. R. (2023). Analisis kinerja website pelayanan publik menggunakan webqual 4.0 (studi kasus: dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung). <i>Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi</i> , 4(3), 340-348. DOI: <a href="https://doi.org/10.33365/jtsi">https://doi.org/10.33365/jtsi</a> .	Ry
<b>BAB IV</b>		
1.	Andik, A., & Nuryana, I. K. D. (2023). Analisis Ketergunaan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Aplikasi Mobile Siakadu UNESA. <i>Journal of Emerging Information System and Business Intelligence (JEISBI)</i> , 4(1), 72-81.	Ry

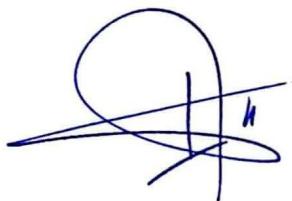
2.	Sulistiarwan, A., Yuliasesti, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2021). <i>Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> . 10(1), 61–68. <a href="https://doi.org/10.30872/psikostudia">https://doi.org/10.30872/psikostudia</a>	Ry
3.	Mahardini, S., Kurniawan, L., & Natalia, E. (2023). <i>Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi , Motivasi , Dan Kompensasi</i> . 6(3), 33–43.	Ry
4.	Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). <i>The Influence of Leadership Style : Job Satisfaction , Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri</i> . 1(3), 467–478.	Ry
5.	Primadasa, Y., Saputra, A. Y., & Juliansa, H. (2021). Penerapan Metode Technology Acceptance Model Terhadap Faktor Kepercayaan dan Risiko Dalam Penggunaan Aplikasi Fintech. <i>CogITO Smart Journal</i> , 7(2), 290-304. <a href="https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.327.290-304">https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.327.290-304</a>	Ry
6.	Sanusi, S., Indrabudiman, A., & Napisah, N. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas, Rasio Leverage, dan Pengungkapan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. <i>Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)</i> , 4(4), 1191-1198. <a href="https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i4.3109">https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i4.3109</a>	Ry
7.	Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). <i>Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai (the effect of office layout and infrastructure on employees ' performance )</i> . 5(2), 169–185. <a href="https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008">https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008</a>	Ry
8.	Maryadi, K. Y., Firman, A., Hidayat, M., Teknologi, I., & Indonesia, N. (2021). <i>Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Pengaruh Pendidikan , Disiplin , dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat</i> . 1(3).	Ry
9.	Hanifah, R. G. N., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Kearsipan dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Mediasi. <i>Economic Education Analysis Journal</i> , 9(3), 704-716. <a href="https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.41557">https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.41557</a>	Ry
10.	Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Inovator</i> , 9(1), 23. <a href="https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014">https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014</a>	Ry
11.	Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. <i>JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia</i> , 15(1), 24-32.	Ry
12.	Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang</i> . 5, 30–41.	Ry
13.	Komala et al., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. <i>Jurnal ekonomi global</i> . 2(2).	Ry
14.	idihutun Nasihin (2020). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember. <i>Jurnal Manejerial Bisnis Halaman 211-222</i> . 3(3). <a href="https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257">https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257</a>	Ry
15.	Pajarini, P., Yusnita, M., & Wibawa, D. P. (2023). <i>Pengaruh disiplin kerja dan sarana</i>	

*prasarana terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis ( UPT ) puskesmas selindung. 02(03), Cebong Journal 141–148.*

*Xy*

**MENYETUJUI,**  
**Jakarta, 23 Juli 2024**

**Dosen Pembimbing I**



**Dr. Sugeng Suroso,SE.,MM**  
NIDN.0316066201

**Dosen Pembimbing II**



**Ery Teguh Prasetyo,SE., MM**  
NIDN.0305037705

**Lampiran 6 : Pernyataan Kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA**

**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN**

**KOTA BEKASI**

---

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Shalom Om Swastiastu Namo Budhaya Salam Kebajikan

Salam Sejahtera Bagi Kita Semua

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan skripsi mengenai penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul "**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI**". Dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan terbuka. Data yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/ibu.

Atas ketesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,



Novita Syahidah Sari

NPM. 202010325323

## **Kuesioner Penelitian**

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya terkait dengan syarat kelulusan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi. Oleh karena itu, di sela-sela waktu kesibukan Bapak/Ibu, saya memohon dengan hormat ketersediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi nya dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terima kasih.

### **I. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon Bapak/Ibu untuk memberikan tanda (✓) pada setiap butir pernyataan yang anda pilih.
2. Jika ada kesalahan dalam pemilihan jawaban, silahkan beri tanda (X) pada kolom jawaban yang salah kemudian beri tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang benar.

### **II. Identitas Responden**

Nama	:	
Usia	:	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun <input type="checkbox"/> 31-40 tahun <input type="checkbox"/> >40 tahun
Jenis Kelamin	:	Laki-laki/Perempuan
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> MA/SMK <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> 2-5 tahun <input type="checkbox"/> 6-10 tahun <input type="checkbox"/> >10 tahun

Keterangan jawaban kuesioner :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

### Sarana Prasarana (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Peralatan Kantor</b>						
1.	Peralatan yang disediakan cukup lengkap					
2.	Saya menjaga dan memanfaatkan peralatan kantor yang sudah disediakan dengan baik					
3.	Perlengkapan yang disediakan sangat membantu saya dalam bekerja					
4.	Kondisi perlengkapan selalu dalam keadaan baik (tidak rusak)					
<b>Alat Transportasi</b>						
5.	Semua alat transportasi kondisinya baik untuk digunakan					
6.	Jumlah alat transportasi mencukupi					
<b>Bangunan dan gedung</b>						
7.	kantor staf yang diberikan sangat memadai dan berkecukupan					
8.	Kondisi gedung dinas baik dan layak					
<b>Lokasi</b>						
9.	Lokasi tempat bekerja dekat dari rumah					
10.	Lokasi penanganan dan penyelamatan selalu dekat					
<b>Akses jalan</b>						
11.	Akses jalan mudah dilalui					

### Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
<b>Kehadiran</b>						
3.	Saya meminta izin apabila tidak bisa hadir bertugas					
4.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat datang ke kantor					
<b>Kepatuhan</b>						
5.	Saya selalu menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja					

6.	Saya selalu menggunakan seragam dan APD yang telah ditentukan					
----	---	--	--	--	--	--

#### Tanggungjawab

7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan prosedur yang telah ditentukan					
8.	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja					
9.	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan					

#### Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1

#### Kualitas Kerja

1.	Saya selalu bekerja secara efisien, sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan					
2.	Pencapaian kualitas kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar dan harapan yang sudah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya bekerja berdasarkan prosedur yang ada untuk memenuhi kualitas yang baik					

#### Kecepatan/ketepatan Kerja

4.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan targetnya dengan cepat					
5.	Untuk menyelesaikan target, saya menyelesaikan tepat waktu					
6.	Saya dituntut tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					

#### Kemampuan Kerja

7.	Karyawan bekerja dengan pedoman pada terget yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
8.	Saya mampu menangani semua pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					

#### Komunikasi

9.	Saya dapat menjaga hubungan baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan					
10.	Dalam bekerja saya menjaga suasana kerja di dalam organisasi agar selalu terjaga dengan baik					

### Lampiran 7 : Rekapitulasi Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Akhir
1.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	Diploma
2.	Perempuan	20-30 Tahun	2-5 Tahun	MA/SMK
3.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	Diploma
4.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
5.	Laki-laki	>40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
6.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
7.	Laki-laki	>40 Tahun	6-10 Tahun	Diploma
8.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
9.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	Diploma
10.	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
11.	Perempuan	>40 Tahun	6-10 Tahun	S2
12.	Laki-laki	20-30 Tahun	2-5 Tahun	MA/SMK
13.	Laki-laki	20-30 Tahun	2-5 Tahun	MA/SMK
14.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
15.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
16.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
17.	Laki-laki	31-40 Tahun	2-5 Tahun	Diploma
18.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
19.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S2
20.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
21.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S2
22.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S2
23.	Laki-laki	31-40 Tahun	>10 Tahun	S1
24.	Laki-laki	31-40 Tahun	>10 Tahun	S2
25.	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S2
26.	Perempuan	20-30 Tahun	2-5 Tahun	S1
27.	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
28.	Laki-laki	31-40 Tahun	>10 Tahun	S2
29.	Laki-laki	31-40 Tahun	>10 Tahun	S1
30.	Laki-laki	>40 Tahun	6-10 Tahun	S2
31.	Laki-laki	31-40 Tahun	>10 Tahun	S2
32.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
33.	Laki-laki	20-30 Tahun	2-5 Tahun	MA/SMK
34.	Laki-laki	20-30 Tahun	2-5 Tahun	Diploma
35.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
36.	Perempuan	31-40 Tahun	2-5 Tahun	Diploma
37.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S1
38.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S1
39.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
40.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S1
41.	Laki-laki	31-40 Tahun	2-5 Tahun	Diploma
42.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	Diploma

43.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
44.	Laki-laki	31-40 Tahun	2-5 Tahun	Diploma
45.	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
46.	Perempuan	20-30 Tahun	2-5 Tahun	MA/SMK
47.	Perempuan	20-30 Tahun	6-10 Tahun	S1
48.	Laki-laki	20-30 Tahun	2-5 Tahun	Diploma
49.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
50.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	S1
51.	Laki-laki	20-30 Tahun	2-5 Tahun	MA/SMK
52.	Laki-laki	>40 Tahun	>10 Tahun	S1
53.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
54.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK
55.	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun	MA/SMK

#### Lampiran 8 : Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Sarana prasarana (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
7	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
8	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
14	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
18	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5

21	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
22	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
23	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4
24	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
25	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4
26	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3
27	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4
28	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
29	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
32	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
33	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
34	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
35	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5
36	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3
37	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5
38	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
39	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5
40	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
41	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
42	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
44	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
46	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5
47	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4
48	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
49	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
50	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4
51	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3
52	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
53	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4
54	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
55	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5

**Lampiran 9 : Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	4	4	4	5	5	5	5	4	4
2	5	4	4	4	4	5	4	5	4
3	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5
7	5	5	4	5	5	4	5	5	4
8	4	4	3	4	5	5	4	5	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5
11	4	4	5	5	4	5	5	4	5
12	4	5	4	4	4	5	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5
16	5	5	5	4	5	5	4	4	5
17	4	5	4	4	5	4	4	5	4
18	5	4	5	4	4	5	4	5	4
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5
20	5	4	4	4	5	5	4	5	5
21	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22	5	5	4	4	5	5	5	5	4
23	5	4	4	5	5	5	4	4	4
24	4	5	4	5	5	4	5	4	5
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	4	5	4	4	5	5
27	5	3	5	4	5	3	3	4	4
28	5	5	4	4	4	4	3	5	5
29	5	5	4	5	4	4	5	5	4
30	5	4	5	5	5	4	5	5	3
31	5	5	5	4	5	5	4	5	4
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4
33	4	3	5	4	4	3	4	5	4
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5

35	5	4	5	4	5	5	4	4	5
36	4	4	4	4	5	4	4	5	3
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	5	4	4	4	4	4	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4
40	5	3	4	5	4	4	5	4	5
41	3	5	5	5	5	4	4	5	5
42	5	4	5	5	4	5	5	4	5
43	4	5	4	4	5	5	4	5	4
44	4	4	5	4	5	5	4	5	3
45	4	3	4	4	4	4	4	5	4
46	3	4	4	4	4	4	5	4	3
47	4	3	3	5	5	5	4	4	4
48	4	4	4	5	4	5	5	4	3
49	4	5	5	5	5	5	4	5	5
50	4	4	4	4	4	5	4	4	3
51	4	4	4	5	4	5	4	4	3
52	4	4	4	4	4	5	3	5	4
53	4	4	4	5	4	4	5	4	4
54	5	5	5	4	4	5	5	5	4
55	3	5	5	4	5	5	4	4	3

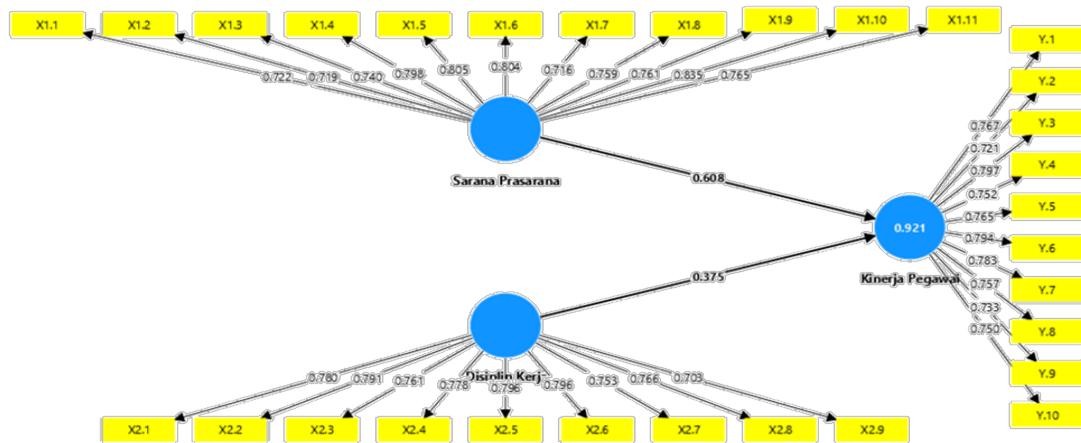
**Lampiran 10 : Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
6	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
9	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
13	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5

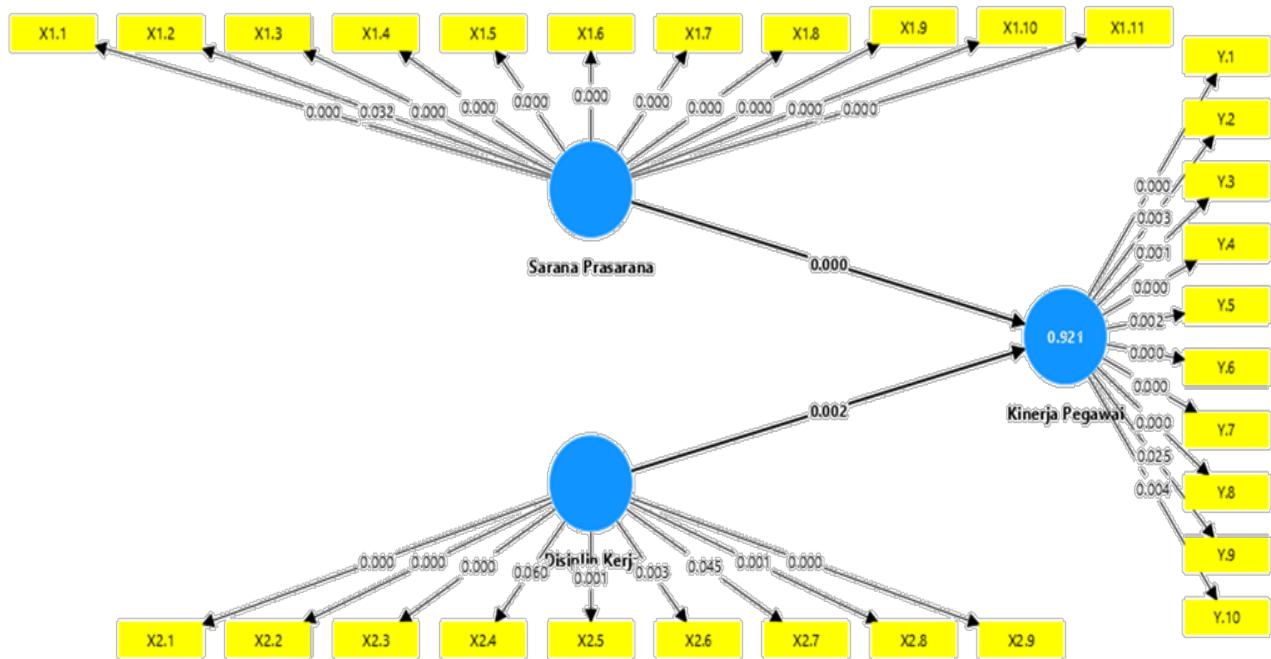
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
15	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
16	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
18	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
21	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
23	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4
24	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5
25	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5
26	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
27	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3
28	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
31	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3
34	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5
35	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
36	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
37	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4
38	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
39	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
40	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
41	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
42	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4
43	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
44	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4
45	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
46	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
47	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
48	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3
49	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5
50	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

52	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5
53	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4
54	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
55	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5

Lampiran 11: Gambar Output SmartPLS (Path)



Lampiran 12 : Gambar Output SmartPLS (Bootstrapp/ t-statistics)



## Lampiran 13 : Output SmartPLS (Path)

### Final Results

#### 1. Path Coefficients

Path coefficients - Matrix			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
Disiplin Kerja		0.375	
Kinerja Pegawai			
Sarana Prasarana		0.608	

#### 2. Outer Loading

Outer loadings - Matrix			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
X1.1			0.722
X1.10			0.835
X1.11			0.765
X1.2			0.719
X1.3			0.740
X1.4			0.798
X1.5			0.805
X1.6			0.804
X1.7			0.716
X1.8			0.759
X1.9			0.761
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		
X2.8	0.766		
X2.9	0.703		
Y.1		0.767	
Y.10		0.750	
Y.2		0.721	
Y.3		0.797	
Y.4		0.752	
Y.5		0.765	
Y.6		0.794	
Y.7		0.783	
Y.8		0.757	
Y.9		0.733	

### 3. Outer Weights

Outer weights - Matrix			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
X1.1			0.116
X1.10			0.125
X1.11			0.124
X1.2			0.111
X1.3			0.118
X1.4			0.122
X1.5			0.120
X1.6			0.120
X1.7			0.117
X1.8			0.112
X1.9			0.119
X2.1	0.151		
X2.2	0.142		
X2.3	0.143		
X2.4	0.142		
X2.5	0.153		
X2.6	0.145		
X2.7	0.133		
X2.8	0.148		
X2.9	0.143		
Y.1		0.139	
Y.10		0.121	
Y.2		0.120	
Y.3		0.132	
Y.4		0.136	
Y.5		0.134	
Y.6		0.137	
Y.7		0.137	
Y.8		0.129	
Y.9		0.126	

### Quality Criteria

#### 1. R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.921	0.918

#### 2. F-Square

f-square - Matrix			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
Disiplin Kerja		0.332	
Kinerja Pegawai			
Sarana Prasarana		0.875	

### 3. Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview					
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
Disiplin Kerja	0.914	0.914	0.929	0.592	
Kinerja Pegawai	0.920	0.921	0.933	0.581	
Sarana Prasarana	0.930	0.930	0.940	0.588	

### Discriminant Validity

#### 1. Fornell-Larcker

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
Disiplin Kerja	0.770		
Kinerja Pegawai		0.762	
Sarana Prasarana	0.901	0.946	0.767

#### 2. Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Sarana Prasarana
X1.1	0.726	0.709	0.722
X1.10	0.714	0.765	0.835
X1.11	0.652	0.756	0.765
X1.2	0.704	0.681	0.719
X1.3	0.710	0.719	0.740
X1.4	0.681	0.744	0.798
X1.5	0.669	0.731	0.805
X1.6	0.707	0.734	0.804
X1.7	0.703	0.716	0.716
X1.8	0.694	0.685	0.759
X1.9	0.646	0.727	0.761
X2.1	0.780	0.741	0.723
X2.2	0.791	0.695	0.678
X2.3	0.761	0.701	0.694
X2.4	0.778	0.699	0.662
X2.5	0.796	0.751	0.742
X2.6	0.796	0.714	0.667
X2.7	0.753	0.652	0.641
X2.8	0.766	0.726	0.724
X2.9	0.703	0.702	0.702
Y.1	0.768	0.767	0.748
Y.10	0.664	0.750	0.656
Y.2	0.643	0.721	0.655
Y.3	0.733	0.797	0.705
Y.4	0.678	0.752	0.776
Y.5	0.715	0.765	0.741
Y.6	0.736	0.794	0.752
Y.7	0.744	0.783	0.748
Y.8	0.669	0.757	0.718
Y.9	0.670	0.733	0.694

#### 3. Fit Summary

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.070	0.070
d_ULS	2.262	2.262
d_G	2.850	2.850
Chi-square	620.437	620.437
NFI	0.633	0.633

## Lampiran 14 : Output SmartPLS (Path)

### 1. Path Coefficients : Mean, STDEV, T-Values, P-Values.

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						<a href="#">Copy to Excel</a>	<a href="#">Copy to R</a>
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values		
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.375	0.343	0.122	3.080	<b>0.002</b>		
<b>Sarana Prasarana -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.608	0.626	0.106	5.713	<b>0.000</b>		

### 2. Confidence Intervals

Path coefficients - Confidence intervals						<a href="#">Copy to Excel</a>	<a href="#">Copy to R</a>
	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%			
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.375	0.343	0.081	0.565			
<b>Sarana Prasarana -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.608	0.626	0.414	0.834			

### 3. Confidence Intervals Bias Corrected

Path coefficients - Confidence intervals bias corrected						<a href="#">Copy to Excel</a>	<a href="#">Copy to R</a>
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%		
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.375	0.343	-0.032	0.146	0.613		
<b>Sarana Prasarana -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.608	0.626	0.018	0.370	0.795		

#### 4. Outer Loadings: Mean, STDEV, T-Values, P-Values.

Outer loadings - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.722	0.656	0.180	4.002	<b>0.000</b>
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.835	0.800	0.115	7.289	<b>0.000</b>
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.765	0.711	0.159	4.809	<b>0.000</b>
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.719	0.540	0.336	2.139	<b>0.032</b>
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.740	0.665	0.187	3.956	<b>0.000</b>
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.798	0.768	0.106	7.522	<b>0.000</b>
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.805	0.754	0.145	5.558	<b>0.000</b>
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.804	0.751	0.140	5.756	<b>0.000</b>
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.716	0.645	0.191	3.748	<b>0.000</b>
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.759	0.683	0.183	4.156	<b>0.000</b>
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.761	0.693	0.176	4.326	<b>0.000</b>
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.780	0.740	0.144	5.433	<b>0.000</b>
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.791	0.746	0.138	5.743	<b>0.000</b>
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.761	0.668	0.217	3.503	<b>0.000</b>
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.778	0.537	0.413	1.882	<b>0.060</b>
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.796	0.680	0.237	3.355	<b>0.001</b>
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.796	0.657	0.268	2.970	<b>0.008</b>
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.753	0.544	0.376	2.003	<b>0.045</b>
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.766	0.662	0.238	3.220	<b>0.001</b>
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.703	0.682	0.139	5.073	<b>0.000</b>
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.767	0.687	0.193	3.981	<b>0.000</b>
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.750	0.622	0.261	2.878	<b>0.004</b>
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.721	0.620	0.238	3.023	<b>0.008</b>
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.797	0.681	0.232	3.438	<b>0.001</b>
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.752	0.705	0.152	4.949	<b>0.000</b>
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.765	0.652	0.242	3.158	<b>0.002</b>
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.794	0.721	0.171	4.640	<b>0.000</b>
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.783	0.708	0.178	4.392	<b>0.000</b>
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.757	0.718	0.139	5.466	<b>0.000</b>
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.733	0.570	0.327	2.241	<b>0.025</b>

#### 5. Confidence Intervals

Outer loadings - Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.722	0.656	0.233	0.882
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.835	0.800	0.505	0.930
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.765	0.711	0.318	0.901
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.719	0.540	-0.151	0.899
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.740	0.665	0.239	0.888
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.798	0.768	0.519	0.909
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.805	0.754	0.374	0.918
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.804	0.751	0.422	0.918
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.716	0.645	0.188	0.877
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.759	0.683	0.253	0.897
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.761	0.693	0.274	0.902
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.780	0.740	0.381	0.916
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.791	0.746	0.398	0.908
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.761	0.668	0.131	0.903
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.778	0.537	-0.347	0.918
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.796	0.680	0.111	0.922
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.796	0.657	0.020	0.921
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.753	0.544	-0.282	0.905
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.766	0.662	0.062	0.909
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.703	0.682	0.318	0.868
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.767	0.687	0.238	0.906
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.750	0.622	0.028	0.899
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.721	0.620	0.082	0.883
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.797	0.681	0.151	0.920
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.752	0.705	0.345	0.897
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.765	0.652	0.073	0.905
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.794	0.721	0.320	0.920
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.783	0.708	0.295	0.917
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.757	0.718	0.373	0.895
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.733	0.570	-0.186	0.905

## 6. Confidence Intervals Bias Corrected

Outer loadings - Confidence intervals bias corrected						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%	
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.722	0.656	-0.065	0.264	0.885	
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.835	0.800	-0.036	0.507	0.931	
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.765	0.711	-0.054	0.339	0.905	
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.719	0.540	-0.179	-0.119	0.903	
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.740	0.665	-0.075	0.264	0.892	
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.798	0.768	-0.030	0.530	0.912	
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.805	0.754	-0.051	0.388	0.919	
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.804	0.751	-0.054	0.451	0.924	
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.716	0.645	-0.071	0.218	0.880	
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.759	0.683	-0.076	0.295	0.905	
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.761	0.693	-0.068	0.290	0.906	
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.780	0.740	-0.040	0.387	0.916	
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.791	0.746	-0.045	0.420	0.911	
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.761	0.668	-0.093	0.195	0.910	
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.778	0.537	-0.241	-0.315	0.922	
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.796	0.680	-0.116	0.164	0.926	
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.796	0.657	-0.139	0.071	0.926	
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.753	0.544	-0.209	-0.241	0.910	
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.766	0.662	-0.104	0.123	0.916	
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.703	0.682	-0.022	0.276	0.860	
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.767	0.687	-0.080	0.266	0.911	
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.750	0.622	-0.128	0.071	0.906	
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.721	0.620	-0.101	0.075	0.889	
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.797	0.681	-0.116	0.202	0.925	
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.752	0.705	-0.046	0.356	0.901	
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.765	0.652	-0.113	0.111	0.911	
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.794	0.721	-0.073	0.350	0.925	
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.783	0.708	-0.074	0.340	0.924	
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.757	0.718	-0.039	0.386	0.896	
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.733	0.570	-0.163	-0.141	0.911	

## Lampiran 15 : Output SmartPLS (Outer loadings)

### 1. Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Outer loadings - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.722	0.656	0.180	4.002	0.000
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.835	0.800	0.115	7.289	0.000
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.765	0.711	0.159	4.809	0.000
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.719	0.540	0.336	2.139	0.032
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.740	0.665	0.187	3.956	0.000
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.798	0.768	0.106	7.522	0.000
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.805	0.754	0.145	5.558	0.000
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.804	0.751	0.140	5.756	0.000
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.716	0.645	0.191	3.748	0.000
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.759	0.683	0.183	4.156	0.000
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.761	0.693	0.176	4.326	0.000
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.780	0.740	0.144	5.433	0.000
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.791	0.746	0.138	5.743	0.000
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.761	0.668	0.217	3.503	0.000
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.778	0.537	0.413	1.882	0.060
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.796	0.680	0.237	3.355	0.001
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.796	0.657	0.268	2.970	0.003
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.753	0.544	0.376	2.003	0.045
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.766	0.662	0.238	3.220	0.001
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.703	0.682	0.139	5.073	0.000
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.767	0.687	0.193	3.981	0.000
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.750	0.622	0.261	2.878	0.004
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.721	0.620	0.238	3.023	0.003
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.797	0.681	0.232	3.438	0.001
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.752	0.705	0.152	4.949	0.000
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.765	0.652	0.242	3.158	0.002
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.794	0.721	0.171	4.640	0.000
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.783	0.708	0.178	4.392	0.000
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.757	0.718	0.139	5.466	0.000
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.733	0.570	0.327	2.241	0.025

### 2. Confidence Intervals

Outer loadings - Confidence intervals					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%	
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.722	0.656	0.233	0.882	
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.835	0.800	0.505	0.980	
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.765	0.711	0.318	0.901	
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.719	0.540	-0.151	0.899	
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.740	0.665	0.239	0.888	
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.798	0.768	0.519	0.909	
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.805	0.754	0.374	0.918	
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.804	0.751	0.422	0.918	
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.716	0.645	0.188	0.877	
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.759	0.683	0.253	0.897	
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.761	0.693	0.274	0.902	
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.780	0.740	0.381	0.916	
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.791	0.746	0.398	0.908	
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.761	0.668	0.131	0.903	
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.778	0.537	-0.347	0.918	
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.796	0.680	0.111	0.922	
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.796	0.657	0.020	0.921	
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.753	0.544	-0.282	0.905	
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.766	0.662	0.062	0.909	
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.703	0.682	0.318	0.868	
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.767	0.687	0.238	0.906	
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.750	0.622	0.028	0.899	
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.721	0.620	0.082	0.883	
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.797	0.681	0.151	0.920	
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.752	0.705	0.345	0.897	
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.765	0.652	0.073	0.905	
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.794	0.721	0.320	0.920	
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.783	0.708	0.295	0.917	
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.757	0.718	0.373	0.895	
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.733	0.570	-0.186	0.905	

### 3. Confidence Intervals Bias Corrected

Outer loadings - Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.722	0.656	-0.065	0.264	0.885
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.835	0.800	-0.036	0.507	0.931
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.765	0.711	-0.054	0.339	0.905
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.719	0.540	-0.179	-0.119	0.903
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.740	0.665	-0.075	0.264	0.892
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.798	0.768	-0.030	0.530	0.912
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.805	0.754	-0.051	0.388	0.919
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.804	0.751	-0.054	0.451	0.924
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.716	0.645	-0.071	0.218	0.880
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.759	0.683	-0.076	0.295	0.905
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.761	0.693	-0.068	0.290	0.906
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.780	0.740	-0.040	0.387	0.916
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.791	0.746	-0.045	0.420	0.911
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.761	0.668	-0.093	0.195	0.910
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.778	0.537	-0.241	-0.315	0.922
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.796	0.680	-0.116	0.164	0.926
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.796	0.657	-0.139	0.071	0.926
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.753	0.544	-0.209	-0.241	0.910
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.766	0.662	-0.104	0.123	0.916
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.703	0.682	-0.022	0.276	0.860
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.767	0.687	-0.080	0.266	0.911
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.750	0.622	-0.128	0.071	0.906
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.721	0.620	-0.101	0.075	0.889
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.797	0.681	-0.116	0.202	0.925
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.752	0.705	-0.046	0.356	0.901
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.765	0.652	-0.113	0.111	0.911
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.794	0.721	-0.073	0.350	0.925
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.783	0.708	-0.074	0.340	0.924
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.757	0.718	-0.039	0.386	0.896
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.733	0.570	-0.163	-0.141	0.911

### Lampiran 16 : Output SmartPLS (Outer Weights)

#### 1. Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Outer weights - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.116	0.131	0.040	2.897	0.004
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.125	0.148	0.048	2.650	0.009
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.124	0.148	0.052	2.370	0.018
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.111	0.078	0.055	2.023	0.043
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.118	0.124	0.037	3.189	0.001
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.122	0.147	0.049	2.508	0.012
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.120	0.135	0.040	2.966	0.003
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.120	0.132	0.038	3.200	0.001
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.117	0.132	0.043	2.715	0.007
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.112	0.113	0.028	4.059	0.000
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.119	0.130	0.035	3.381	0.001
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.151	0.209	0.102	1.477	0.140
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.142	0.188	0.087	1.635	0.102
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.143	0.158	0.070	2.045	0.041
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.142	0.091	0.094	1.515	0.130
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.153	0.167	0.062	2.469	0.014
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.145	0.141	0.065	2.233	0.026
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.133	0.090	0.090	1.469	0.142
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.148	0.157	0.067	2.220	0.026
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.143	0.206	0.113	1.267	0.205
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.139	0.166	0.067	2.064	0.039
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.121	0.114	0.044	2.738	0.006
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.120	0.131	0.054	2.232	0.026
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.132	0.134	0.044	3.001	0.003
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.136	0.185	0.086	1.583	0.113
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.134	0.147	0.057	2.356	0.019
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.137	0.169	0.065	2.112	0.035
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.137	0.170	0.065	2.118	0.034
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.129	0.166	0.067	1.922	0.055
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.126	0.112	0.063	2.002	0.045

## 2. Confidence Intervals

Outer weights - Confidence intervals				
	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Sarana Prasarana	0.116	0.131	0.093	0.233
X1.10 <- Sarana Prasarana	0.125	0.148	0.103	0.261
X1.11 <- Sarana Prasarana	0.124	0.148	0.102	0.277
X1.2 <- Sarana Prasarana	0.111	0.078	-0.066	0.126
X1.3 <- Sarana Prasarana	0.118	0.124	0.063	0.219
X1.4 <- Sarana Prasarana	0.122	0.147	0.101	0.257
X1.5 <- Sarana Prasarana	0.120	0.135	0.098	0.240
X1.6 <- Sarana Prasarana	0.120	0.132	0.096	0.227
X1.7 <- Sarana Prasarana	0.117	0.132	0.087	0.245
X1.8 <- Sarana Prasarana	0.112	0.113	0.056	0.180
X1.9 <- Sarana Prasarana	0.119	0.130	0.093	0.221
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.151	0.209	0.123	0.441
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.142	0.188	0.118	0.394
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.143	0.158	0.039	0.333
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.142	0.091	-0.165	0.190
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.153	0.167	0.070	0.330
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.145	0.141	-0.023	0.298
X2.7 <- Disiplin Kerja	0.133	0.090	-0.153	0.210
X2.8 <- Disiplin Kerja	0.148	0.157	0.029	0.315
X2.9 <- Disiplin Kerja	0.143	0.206	0.118	0.482
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.139	0.166	0.110	0.337
Y.10 <- Kinerja Pegawai	0.121	0.114	0.002	0.211
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.120	0.131	0.027	0.268
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.132	0.134	0.040	0.241
Y.4 <- Kinerja Pegawai	0.136	0.185	0.111	0.380
Y.5 <- Kinerja Pegawai	0.134	0.147	0.061	0.294
Y.6 <- Kinerja Pegawai	0.137	0.169	0.112	0.329
Y.7 <- Kinerja Pegawai	0.137	0.170	0.112	0.316
Y.8 <- Kinerja Pegawai	0.129	0.166	0.108	0.316
Y.9 <- Kinerja Pegawai	0.126	0.112	-0.055	0.246

## Lampiran 17 : Daftar Riwayat Hidup

### BIODATA DIRI

#### DATA PRIBADI

Nama : Novita Syahidah Sari  
Tempat, Tanggal lahir : Bekasi, 05 November 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Kp Penggilingan Tengah  
RT.004/RW.004 Desa Kebalen,  
Kecamatan Babelan  
No. Hp : 089692991813  
E-mail : novitasaidahsr@gmail.com  
Kewarganegaraan : Indonesia



#### PENDIDIKAN

SDN Kebalen 01	(2008-2014)
SMPIT Al-Manar	(2014-2017)
MAN 1 Kota Bekasi	(2017-2020)
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	(2020-2024)

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3. 1 kerangka konseptual.....	26
Gambar 4. 1 Struktur Dinas Pemadam Kebakaran .....	43
Gambar 4. 2 <i>Outer Model</i> .....	53
Gambar 4. 3 <i>Inner Model</i> .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Permohonan Riset

Lampiran 2 Surat Penyampaian Izin Melaksanakan Riset

Lampiran 3 Buku Bimbingan

Lampiran 4 Uji Plagiarisme

Lampiran 5 Uji Referensi

Lampiran 6 Pernyataan Kuesioner

Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden

Lampiran 8 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Sarana prasarana (X1)

Lampiran 9 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Lampiran 10 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 11 Gambar *Output SmartPLS (Path)*

Lampiran 12 Gambar Output SmartPLS (Bootstrapp/ t-statistics)

Lampiran 13 *Output SmartPLS (Path)*

Lampiran 14 *Output SmartPLS (Path)*

Lampiran 15 *Output SmartPLS (Outer loadings)*

Lampiran 16 *Output SmartPLS (Outer Weights)*

Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup