Website : http://um-tapsel.ac.id email : justitia@um-tapsel.ac.id
JURNAL JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora
P- ISSN: 2356 - 9033
E -ISSN: 2579 - 9398
Fakultas Hukum

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT KABUPATEN BURU SELATAN

Bagus Nurwendi,[1)] Andika Hazrumy,[2)] Hardjito S Darmojo[3)]

Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang, Indonesia

2407010095@students.unis.ac.id[1)]
andika.hazrumy@unis.ac.id[2)]
sardjitosdarmojo@unis.ac.id[3)]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih rendahnya disiplin kerja, keterbatasan kompetensi pegawai, serta kurang memadainya sarana prasarana kerja yang berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja; Kompetensi; Sarana Prasarana.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, employee competence, and infrastructure on employee performance at the Regional Secretariat of the Public Welfare Division of South Buru Regency. The background of this study is based on the persistently low level of work discipline, limited employee competence, and inadequate work infrastructure, which impact employee performance in public services. The research method used was quantitative with a survey approach. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Employee competence also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, infrastructure has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Performance; Competence; Infrastructure..*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya pada Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan, merupakan aspek penting yang mempengaruhi efektivitas pelayanan publik. Disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana adalah faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Dalam konteks Kabupaten Buru Selatan, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh dari ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Data awal menunjukkan bahwa hanya enam puluh persen pegawai yang memenuhi standar disiplin kerja, sedangkan kompetensi pegawai diukur dari tingkat pendidikan dan

pelatihan yang diikuti masih jauh dari kata ideal. Di sisi lain, sarana prasarana yang merupakan ketersediaan alat dan bahan untuk mendukung kelancaran pekerjaan sebagian besar berusia tua dan minim anggaran pemeliharaan. Ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan mendesak untuk meningkatkan ketiga aspek tersebut agar kinerja pegawai dapat optimal dalam penyelenggaraan pelayanan publik di daerah.

Pentingnya disiplin kerja tidak hanya terletak pada kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme pegawai. Selain itu, kompetensi pegawai yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya inovasi dan efisiensi dalam pekerjaan, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, analisis mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana sangat diperlukan untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai di instansi ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu administrasi publik. Penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah di Indonesia.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, kompetensi pegawai juga berperan penting dalam menentukan seberapa efektif pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sarana prasarana yang memadai juga tidak kalah pentingnya. Lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai dapat mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Di Kabupaten Buru Selatan, banyak pegawai yang mengeluhkan kurangnya sarana prasarana yang memadai, seperti akses internet yang lambat dan kurangnya perangkat kerja yang modern. Hal ini dapat menjadi penghambat utama dalam mencapai kinerja organisasi yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di instansi pemerintahan. Di Kabupaten Buru Selatan, kinerja pegawai memiliki dampak signifikan terhadap pelayanan publik dan implementasi program kesejahteraan. Menurut data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan, terdapat fluktuasi dalam kinerja pegawai yang perlu dianalisis lebih lanjut, terutama terkait dengan faktor-faktor disiplin, kompetensi, dan fasilitas penunjang.

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan adalah masih rendahnya tingkat disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga kerja di lingkungan instansi pemerintah. Rendahnya disiplin ini terlihat dari berbagai indikator, seperti ketidaktepatan waktu masuk dan pulang kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, lambatnya penyelesaian tugas, kurangnya tanggung jawab, serta kurangnya kepatuhan

terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik, terhambatnya pelaksanaan program pembangunan daerah, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Masalah pertama adalah Standar Operasional Prosedur (SOP) belum dijalankan secara optimal karena sebagian aparatur belum memahami secara mendalam isi, tujuan, dan manfaat dari SOP yang telah ditetapkan. Seringkali SOP hanya tersedia secara tertulis namun tidak disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai. Selain itu, pelaksanaan SOP tidak konsisten karena kebiasaan kerja lama atau anggapan bahwa SOP hanya formalitas, ditambah sebagian SOP belum disesuaikan dengan kondisi lapangan maupun perkembangan peraturan terbaru.

Masalah disiplin kedua adalah sanksi tidak berjalan secara tegas dan berkeadilan akibat penerapan yang lemah, di mana sanksi sering kali tidak dilaksanakan atau hanya berupa teguran lisan yang tidak memberikan efek jera. Terdapat pula ketidakadilan dalam penanganan pelanggaran, di mana penjatuhan sanksi dipengaruhi kedudukan atau hubungan pribadi sehingga menimbulkan kecemburuan. Proses penanganan yang lambat dan tidak transparan juga membuat penegakan aturan menjadi tidak efektif. Masalah ketiga adalah fungsi pengawasan tidak berjalan maksimal karena lemahnya peran atasan langsung yang cenderung pasif, keterbatasan sumber daya personel pengawas, serta kurangnya tindak lanjut hasil pengawasan. Dampaknya, pelayanan kepada masyarakat menjadi lambat, tidak teratur, sasaran target instansi tidak tercapai, dan biaya operasional meningkat akibat inefisiensi kerja.

Di samping masalah disiplin, kompetensi pegawai juga menghadapi kendala serius yang menjadi fondasi efektivitas organisasi. Permasalahan pertama adalah pegawai tidak mau melakukan pengembangan diri, ditandai rendahnya inisiatif untuk menambah pengetahuan dan memperbarui wawasan, malas mengikuti bimbingan teknis atau pelatihan, serta merasa cara kerja lama sudah cukup. Hal ini disebabkan tidak adanya dorongan atau contoh keteladanan dari pimpinan serta pengembangan diri yang tidak dikaitkan dengan jenjang karir. Masalah kedua adalah ketersediaan anggaran pengembangan kompetensi tidak didistribusikan secara objektif melainkan berdasarkan kedekatan pribadi atau kesukaan pimpinan, sehingga memicu kesenjangan kemampuan antarpegawai dan menurunkan keharmonisan kerja. Masalah ketiga adalah penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa analisis kebutuhan jabatan dan tanpa uji kompetensi. Masalah keempat adalah pekerjaan diberikan secara monoton hanya kepada orang-orang tertentu secara terus-menerus, sehingga memicu kelebihan beban kerja pada satu pihak dan waktu luang berlebih pada pihak lain, serta menghambat terbentuknya tenaga cadangan yang kompeten.

Faktor pendukung utama seperti sarana prasarana juga tidak luput dari permasalahan birokrasi di Kabupaten Buru Selatan. Hambatan pertama adalah jaringan internet yang sering lemah dan tidak stabil berupa kecepatan lambat dan putusnya koneksi. Hal ini terjadi karena gangguan infrastruktur telekomunikasi seperti terputusnya sistem komunikasi kabel laut regional pada beberapa waktu lalu yang menurunkan kualitas layanan broadband, ditambah kondisi geografis berbukit dan pesisir pantai serta perangkat penunjang jaringan yang sudah tua. Hambatan kedua adalah tidak adanya standar pembagian alat di setiap bidang tugas secara tertulis, sehingga pembagian alat dilakukan secara acak berdasarkan kebijakan sesaat bukan

analisis beban kerja. Hambatan ketiga adalah ketersediaan alat yang sangat terbatas akibat keterbatasan anggaran tahunan untuk pemeliharaan dan pengadaan, yang memaksa pegawai menggunakan komputer atau printer secara bergantian walaupun kondisi alat sudah lambat dan tidak kompatibel.

Secara teoritis, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja nyata seseorang atau kelompok yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab tertentu (Rosmini, 2024). Disiplin kerja merupakan alat fundamental yang digunakan pimpinan untuk mengubah perilaku aparatur agar selaras dengan aturan birokrasi, mencakup kepatuhan jam kerja dan prosedur pelayanan. Manajemen sumber daya manusia yang profesional diperlukan untuk merencanakan, melatih, dan mengevaluasi ASN agar memiliki keterampilan yang sejajar dengan standar pelayanan publik. Dukungan sarana prasarana yang memadai secara langsung meningkatkan efektivitas kerja fisik dan mental pegawai, karena tanpa fasilitas yang layak, kinerja optimal sulit dicapai meskipun pegawai memiliki disiplin dan kompetensi yang tinggi. Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memiliki tugas pokok berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2021 untuk mengoordinasikan perumusan kebijakan daerah di bidang mental spiritual, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan masyarakat. Sinergi antara peningkatan disiplin, kompetensi aparatur, dan kelengkapan fasilitas diharapkan dapat mengatasi research gap dan mengoptimalkan pencapaian visi daerah yang rukun, aman, religius, dan sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang berupaya untuk mengukur hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara statistik. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan. Pengukuran yang cermat dilakukan terhadap objek penelitian untuk menghasilkan kesimpulan empiris yang dapat digeneralisasikan melalui penerapan metode analisis korelasional dan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Pendekatan deskriptif juga dikombinasikan untuk memberikan deskripsi awal mengenai karakteristik data sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang aktif bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan yang berjumlah enam puluh lima orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sensus atau full sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Bahan penelitian utama dikumpulkan melalui instrumen kuesioner tertutup yang terstruktur menggunakan Skala Likert lima poin, yang bergerak dari skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor lima untuk jawaban sangat setuju pada pernyataan positif, dan sebaliknya untuk pernyataan negatif. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari dokumen kepegawaian, struktur organisasi, tugas pokok fungsi jabatan, dan catatan kinerja daerah. Sebelum kuesioner disebarkan, instrumen diuji menggunakan analisis validitas Pearson Product Moment dengan nilai kritis r tabel nol koma dua ratus empat puluh empat serta analisis reliabilitas Cronbach Alpha dengan batas ambang minimum nol koma tujuh puluh untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen secara ilmiah.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan utama yang diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk mengukur nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi data. Tahap kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas residual menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik analisis scatterplot untuk memastikan kelayakan model regresi. Tahap akhir adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial melalui Uji t dan secara simultan menggunakan Uji F pada tingkat signifikansi alfa nol koma nol lima guna mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi dan Karakteristik Responden

Penelitian dilaksanakan pada kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan Provinsi Maluku yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2008. Secara geografis wilayah ini berpusat di Kecamatan Namrole dan memiliki karakteristik daerah kepulauan dengan garis pantai yang panjang serta wilayah berbukit. Karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah enam puluh lima orang pegawai. Berdasarkan aspek jenis kelamin, terdapat dua puluh tiga orang atau tiga puluh lima koma empat persen pegawai laki-laki dan empat puluh dua orang atau enam puluh empat koma enam persen pegawai perempuan. Dari aspek usia, distribusi menunjukkan sembilan belas orang berusia dua puluh lima sampai tiga puluh empat tahun, tiga puluh tiga orang berusia tiga puluh lima sampai empat puluh empat tahun, dan tiga belas orang berusia empat puluh lima sampai lima puluh empat tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebanyak dua puluh delapan orang berpendidikan SMA, tujuh orang D3, dua puluh delapan orang S1, dan dua orang S2. Sementara dari aspek masa kerja, terdapat dua puluh empat orang dengan masa kerja kurang dari lima tahun, enam belas orang antara lima sampai sepuluh tahun, dua puluh tiga orang antara sebelas sampai lima belas tahun, dan dua orang antara enam belas sampai dua puluh tahun yang seluruhnya berasal dari Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat.

Analisis Statistik Deskriptif dan Pengujian Instrumen

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi numerik mengenai nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi data dari enam puluh lima responden. Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum tiga puluh dua, maksimum empat puluh, rata-rata tiga puluh enam koma delapan belas, dan standar deviasi satu koma lima ratus tujuh puluh. Pada variabel kompetensi pegawai nilai minimum adalah tiga puluh empat, maksimum tiga puluh sembilan, rata-rata tiga puluh enam koma dua puluh sembilan, dan standar deviasi satu koma empat ratus delapan puluh tujuh. Variabel sarana prasarana memiliki nilai minimum tiga puluh empat, maksimum empat puluh, rata-rata tiga puluh enam koma tiga puluh satu, dan standar deviasi satu koma tiga ratus sembilan puluh satu. Terakhir, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum tiga puluh dua, maksimum empat puluh, rata-rata tiga puluh enam koma dua puluh delapan, dan standar deviasi tiga koma seratus tujuh puluh. Nilai rata-rata yang tinggi pada seluruh variabel mengindikasikan persepsi awal yang baik dari para responden.

Pengujian instrumen melalui uji validitas Pearson Product Moment menunjukkan bahwa delapan item pada kuesioner disiplin kerja memiliki nilai r hitung antara nol koma

empat ratus tujuh puluh delapan hingga nol koma sembilan ratus empat puluh delapan, yang semuanya lebih besar dari r tabel nol koma dua ratus empat puluh empat dengan signifikansi nol koma nol ratus. Pengujian korelasi delapan item kompetensi pegawai menghasilkan nilai r hitung nol koma lima ratus tiga puluh delapan hingga nol koma sembilan ratus empat puluh enam. Variabel sarana prasarana menunjukkan nilai r hitung antara nol koma empat ratus tujuh puluh delapan hingga nol koma sembilan ratus empat puluh delapan, dan variabel kinerja pegawai memiliki rentang r hitung nol koma empat ratus enam puluh tiga hingga nol koma sembilan ratus lima puluh satu. Hasil analisis korelasi ini menegaskan seluruh item valid. Selanjutnya, uji reliabilitas Cronbach Alpha menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar nol koma sembilan ratus dua puluh satu untuk disiplin kerja, nol koma sembilan ratus dua puluh enam untuk kompetensi pegawai, nol koma sembilan ratus dua puluh delapan untuk sarana prasarana, dan nol koma sembilan ratus dua puluh kesembilan untuk kinerja pegawai, sehingga seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi linear berganda. Berdasarkan uji normalitas residual menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai statistik uji dengan tingkat signifikansi Asymp. Sig. sebesar nol koma tiga ratus dua puluh. Nilai signifikansi yang lebih besar dari alfa nol koma nol lima ini membuktikan secara empiris bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menelaah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji pada model menunjukkan nilai Tolerance yang konstan sebesar nol koma nol dua puluh tiga dan nilai VIF berkisar antara empat puluh tiga koma delapan ratus tiga puluh lima hingga empat puluh empat koma seratus empat puluh tiga. Karena nilai Tolerance berada di bawah nol koma sepuluh dan nilai VIF jauh melampaui ambang batas sepuluh, terdeteksi adanya gejala multikolinearitas yang sangat tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Sementara itu, analisis heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola geometris tertentu seperti corong, sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau varians residual bersifat homoskedastis.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan rumus persamaan diperoleh nilai konstanta sebesar nol koma tiga ratus lima puluh enam. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah nol koma lima ratus sembilan puluh dua, koefisien variabel kompetensi pegawai sebesar nol koma tiga ratus sembilan puluh nol, dan koefisien variabel sarana prasarana sebesar nol koma tiga ratus sembilan puluh tiga. Model ini menunjukkan arah pengaruh yang positif dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar lima koma dua ratus empat puluh enam yang lebih besar dari t tabel satu koma sembilan ratus noven puluh sembilan dengan nilai signifikansi nol koma nol ratus, sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi pegawai memiliki nilai t hitung tiga koma lima ratus sebelas yang lebih besar dari t tabel satu koma sembilan ratus noven puluh sembilan dan signifikansi nol koma nol nol satu, yang berarti kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel sarana prasarana menunjukkan nilai t hitung sebesar tiga koma lima ratus tujuh belas yang lebih besar dari t tabel satu koma sembilan ratus noven puluh sembilan serta nilai signifikansi nol koma nol nol satu, sehingga sarana prasarana secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk menilai pengaruh bersama-sama dari ketiga variabel independen. Berdasarkan tabel analisis anova, diperoleh nilai F hitung sebesar seratus sembilan belas koma tiga ratus sebelas yang jauh lebih besar dari nilai F tabel dua koma tujuh puluh enam pada derajat bebas tiga banding enam puluh satu. Nilai signifikansi model regresi ini adalah nol koma nol ratus, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi nol koma nol lima. Dengan demikian, keputusan pengujian menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis kerja, yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan.

Pembahasan Teoretis dan Implikasi Kebijakan

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan kunci utama dalam mempertahankan ritme birokrasi yang produktif. Temuan bahwa disiplin berpengaruh signifikan mendukung teori motivasi dan MSDM yang menyatakan kepatuhan waktu dan ketaatan prosedur berkontribusi langsung terhadap efektivitas pelayanan aparatur publik. Penegakan sanksi yang adil dan konsistensi pelaksanaan standar operasional prosedur sangat penting untuk mereduksi tindakan indisipliner. Pimpinan instansi harus berperan aktif sebagai keteladanan moral dan melakukan pengawasan melekat agar pegawai tidak menunda pekerjaan administratif yang dapat menghambat fungsi pelayanan dasar pada Bagian Kesejahteraan Rakyat.

Kompetensi pegawai terbukti secara empiris memiliki keterkaitan erat dengan kualitas output pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kapasitas intelektual, keterampilan kognitif, serta sikap kerja profesional akan mampu menyelesaikan tugas-tugas sosial keagamaan yang kompleks secara efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia di sektor publik. Pemerintah daerah perlu menata kembali sistem penempatan jabatan agar selaras dengan kualifikasi akademik pegawai, serta mendistribusikan anggaran diklat atau bimbingan teknis secara adil dan objektif guna mengikis kesenjangan kompetensi antarpegawai.

Sarana prasarana merupakan faktor eksternal fisik yang menjadi daya dukung utama mobilitas kerja aparatur di daerah kepulauan. Ketersediaan teknologi informasi, jaringan komunikasi broadband yang stabil, serta peralatan kantor yang modern sangat krusial dalam mendukung implementasi sistem administrasi berbasis digital. Hambatan geografis dan keterbatasan sarana kerja di Kabupaten Buru Selatan harus diatasi melalui perencanaan anggaran pemeliharaan fasilitas secara berkala. Pemenuhan fasilitas kerja yang ergonomis tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kenyamanan psikologis pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan dengan nilai t hitung lima koma dua ratus empat<th>tiga puluh lima. Kedua, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung tiga koma lima ratus sebelas. Ketiga, sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung tiga koma lima ratus tujuh belas. Keempat, disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan sarana prasarana secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Buru Selatan dengan nilai F hitung seratus sembilan belas koma tiga ratus sebelas dan nilai signifikansi model nol koma nol ratus.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, diajukan beberapa saran logis bagi perbaikan ke depan. Kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Buru Selatan disarankan untuk mengarahkan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat agar meningkatkan kedisiplinan kerja melalui pengawasan melekat yang konsisten serta penerapan sanksi yang tegas tanpa tebang pilih. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana disarankan melakukan sosialisasi dan evaluasi berkala terhadap Standar Operasional Prosedur agar dipahami dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh aparatur. Kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disarankan mengoptimalkan sistem pengawasan pegawai dengan mengintegrasikan sistem e-kinerja secara riil terhadap Sasaran Kinerja Pegawai bulanan serta mendistribusikan anggaran diklat secara adil dan berbasis kompetensi. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel moderasi atau variabel independen lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., Sufyati, H. S., Muniarty, P., Nanda, I., Retnandari, S. D., Wulandari, W., Prasetyo, A. H., Sinambela, S., Mansur, M., & Aulia, T. Z. (2021). Metode penelitian dan analisis data comprehensive (Vol. 1). Penerbit Insania.

Abdussamad, J., Sopingi, I., HI, S., Sy, M., Setiawan, B., & Sibua, N. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mixed methode: buku referensi. PT. Media Penerbit Indonesia.

Adrian, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 1-8.

Afiyah, S., Irawati, I., Nurdin, M., Zainal, H., & Islah, K. (2024). Buku Ajar Reformasi Administrasi Publik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(10), 2265-2276.

Arianto, A., & Huda, N. (2022). SARANA DAN PRASARANA: Kajian konseptual bimbingan dan konseling dalam Pendidikan Islam. Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman, 9(2), 186-195.

Asir, M., Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 32-42.
Baene, E., Mendrofa, M. S. D., & Zega, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa. Jurnal Sains Dan Teknologi, 5(1), 2-12.
Balaka, M. Y. (2022). Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif. Penerbit Widina.
Chotimah, S. N. (2022). Implementasi sistem informasi kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan Indonesia: literature review. Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan, 2(1), 8-13.
Dani Hermawan, M. P. (2021). Manajemen sarana dan prasarana. Jawa Timur: Klik Media.
Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Applied Managerial Accounting, 6(1), 21-32.
Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
Dewi, A. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1), 1709-1725.
Djunaedi, H., SE, M., Sos, M. S., Rahmawati, M. P. A., Suryadi, I. G. I., & Pahmi, S. P. (2024). Metode Penelitian Administrasi. YPAD Penerbit.
Eka Sukarma Putra, I., & Soeling, P. D. (2024). Tren Riset Tentang Kepemimpinan pada Jurnal Administrasi di Indonesia: Tinjauan Literatur Sistematis. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS), 5(3), 112-125.
Ekawaty, D., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh pengembangan SDM, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Sparkling Journal of Management (SJM), 1(5), 544-558.
Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin, 3(1), 94-102.
Febriani, M. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Kuras. Jurnal Riset Manajemen Ekonomi, 3(2), 1-10.
Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2), 85-114.
Henuk-Kacaribu, A. (2020). Pengantar Ilmu Administrasi. Penerbit Andi.
Hutuely, I. (2024). Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Kecamatan Ambalau Kabupaten Seram Bagian Barat. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 3(10), 2729-2742.
Lestari, Dewi (2023). Kinerja Pegawai. CV Widina Media Utama.
Lodewijk, D. P. Y. (2023). Harmonisasi Karakteristik Pemimpin dan Kinerja Pegawai Dalam Organisasi. Deepublish.
Malawat, S. H. (2022). Buku Ajar Pengantar Administrasi Publik. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin.

Marliya, & Munthe, R. A. (2025). Peran Mediasi Pelatihan Pada Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja. New Economy: Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen, Bisnis, 1(1), 41-54.
Noorrahman, M. F., Rizal, M., & Sairin, M. (2022). Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 1(1), 155-163.
Nuraini, B. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi. Asadel Liamsindo Teknologi.
Pasolong, H. (2019). Teori administrasi publik. Penerbit Alfabeta.
Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. Akuntansi Dan Manajemen, 18(1), 18-31.
Prayetno, S., Permadi, H., & Sarikusumaningtyas, W. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Superior Advokat pada Kantor Hukum. Media Bina Ilmiah, 17(3), 537-548.
Purwani Setyaningrum, R., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). Buku Ajar: Evaluasi Kinerja. Nizamia Learning Center.
Randan, J., et al. (2025). Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Efektivitas Kerja. Jurnal Manajemen Publik, 3(1), 45-56.
Rifa'i, M. (2024). Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja). UMSU Press.
Rodiyah, I., Sukmana, H., & Mursyidah, L. (2021). Buku ajar pengantar ilmu administrasi publik. Umsida Press.
Rosalin, S., Rahayu, K. S., Utami, R. B., Edityastono, L., & Yuliawan, R. (2022). Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi. Universitas Brawijaya Press.
Rosmini. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Universitas Sulawesi Barat.
Ruki, M. N. (2024). Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Deepublish.
Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). Jurnal Arastirma, 2(2), 158-170.
Sawir, M. (2021). Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik. Deepublish.
Setiawan, Z., Judijanto, L., Azizah, I. S., Heirunissa, H., Islami, V., Suprayitno, D., Badriawan, A. S., Putra, M. F. M., Widyastuti, T. A. R., & Andrayanti, I. (2024). Pengantar Administrasi Bisnis: Teori Komprehensif. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
Sinta, S., Tahris, J. P., & Ramba, D. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantetayo. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(3), 1376-1387.
Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.). Alfabeta.
Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyadi, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kepolisian Republik Indonesia. Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik, 5(4), 221-231.
Susiani, D. (2019). Buku Ajar Hukum Administrasi Negara. Pustaka Abadi.
Sutha, D. W. (2018). Administrasi perkantoran. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Tumbel, G. H. (2023). Metode penelitian administrasi. Tangguh Denara Jaya Publisher.
Usman, H. (2021). Administrasi, manajemen, dan kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik. Bumi Aksara.
Wulan Purnamasari, S. E., & Ardhyani, I. W. (2021). Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri. Zifatama Jawara.
Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. Feniks Muda Sejahtera.
Yusuf, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Nem.
Zein, M. H. M., & Septiani, S. (2023). Ilmu Administrasi Negara. Sada Kurnia Pustaka.