

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN

Didit Darmawan¹, Nabila Aulia Hidayah², Vero Nazwa Bauzir³
dr.diditdarmawan@gmail.com¹, nabilaau32@gmail.com², veronazwa@gmail.com³
Universitas Sunan Giri Surabaya

ABSTRAK

Masyarakat kini semakin menaruh harapan besar agar pelayanan publik yang mereka terima memiliki kualitas yang lebih baik dan memuaskan., sementara kinerja birokrasi pemerintah kerap dianggap masih belum semaksimal mungkin. Hal tersebut tentunya dipengaruhi beberapa faktor, terutama rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan keterbatasan sarana prasarana. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan menganalisis berbagai penelitian terdahulu, seperti artikel jurnal, buku, dan dokumen akademis lainnya. Pendekatan ini membantu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai keterkaitan antara mutu sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kinerja pemerintah. Kajian literatur menunjukkan bahwa kualitas SDM dan sarana prasarana berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan akuntabilitas pemerintahan. Kualitas SDM yang mencakup kompetensi, integritas, dan penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Di sisi lain, sarana dan prasarana yang layak dan modern membantu memperlancar proses pelaksanaan berbagai tugas, mempercepat proses pelayanan, serta meminimalkan hambatan operasional. Secara keseluruhan, temuan dari berbagai literatur mengindikasikan bahwa kombinasi antara peningkatan kualitas SDM dan penyediaan sarana prasarana yang memadai merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja birokrasi. Oleh karena itu, penguatan kapasitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan dan pembenahan infrastruktur kerja harus dijadikan prioritas strategis dalam reformasi pelayanan publik.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Kinerja Pemerintah, Literatur.

ABSTRACT

People today place growing expectations on the quality of public services they receive, yet the performance of government bureaucracy is still often viewed as less than optimal. Several factors contribute to this situation, particularly the limited quality of human resources and inadequate infrastructure. This study seeks to explore how human resource quality and infrastructure influence government performance. Using a literature review approach, it examines previous research from journal articles, books, and other academic publications. This method provides a broad and integrated understanding of how these two aspects human resources and infrastructure interact to shape governmental effectiveness. The review findings highlight that both human resource quality and infrastructure have a significant impact on enhancing government productivity, efficiency, and accountability. The competence, integrity, and technological capability of civil servants are key drivers of better performance, enabling them to carry out their duties effectively and respond more promptly to citizens' needs. At the same time, sufficient and up-to-date facilities ensure smoother task execution, faster service delivery, and fewer operational barriers. Overall, the literature suggests that improving both human resource capacity and infrastructure development is fundamental to strengthening bureaucratic performance. Therefore, continuous training and infrastructure enhancement should be prioritized as core strategies in advancing public service reform.

Keywords: Quality of Human Resources, Infrastructure, Government Performance, Literature.

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat semakin meningkat terkait mutu pelayanan publik yang diperoleh dari sektor pemerintahan. Tingkat kepuasan masyarakat seringkali belum optimal karena keterbatasan kualitas sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana yang tersedia, serta anggaran untuk memenuhi standar pelayanan minimal (Bwariat, 2025). Berbagai faktor struktural dan kultural seperti kompetensi SDM, kinerja organisasi, struktur organisasi dan tatalaksana, pola pikir dan budaya birokrasi, serta inovasi birokrasi turut menjadi akar masalah penyebab penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat pemerintahan belum sesuai yang diharapkan (Rohayatin et al., 2017). Padahal, di era modern, birokrasi dituntut untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional. Pendekatan baru diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berfokus pada upaya memenuhi dan meningkatkan kepuasan masyarakat, lewat penerapan konsep good governance dan model pelayanan inovatif seperti piagam warga teladan, Know Your Customer (KYC), dan m-Government untuk menjawab tantangan kualitas layanan yang selama ini dinilai masih belum optimal (Mahsyar, 2011). Ini menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan pemerintah untuk meningkatkan kinerja di tingkat internal pemerintahan (Eddine & Darmawan, 2022).

Kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang maupun sebuah kelompok dalam organisasi, sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan kewenangan yang dimiliki. Selain itu, kinerja juga dapat dinilai berdasarkan sejauh mana tujuan organisasi bisa dicapai melalui efektivitas serta efisiensi proses kerja publik (Sedarmayanti & Haryanto, 2017; Arifin & Darmawan, 2021). Selain itu, komitmen terhadap organisasi, suasana atau lingkungan kerja, tingkat kepuasan karyawan, serta semangat dan etika dalam bekerja juga berperan dalam membentuk kinerja pegawai (Darmawan et al., 2020). Kinerja bukan hanya terkait dengan hasil akhir, tetapi juga mencakup proses, kualitas, dan ketepatan dalam penyelesaian tugas (Hariani et al., 2021). Kinerja dalam lingkup organisasi pemerintah dipahami sebagai hasil kerja individu maupun kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat dinilai melalui aspek efektivitas, efisiensi, kualitas, serta ketepatan penyelesaian pekerjaan (Risnawati et al., 2022; Darmawan, 2024). Oleh sebab itu, kinerja pegawai menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Indikator pertama adalah kualitas kerja, yang menggambarkan sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan selaras dengan standar yang ditetapkan. Selanjutnya, terdapat perhitungan hasil kerja, yang mengukur sejauh mana seseorang mampu menuntaskan pekerjaannya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan, serta mencakup kecepatan dan efisiensi dalam bekerja. Indikator ketiga adalah pelaksanaan tugas, yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara tepat dan minim kesalahan. Terakhir, tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan tingkat kesadaran dan komitmen pegawai dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Keempat indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai kinerja dan kontribusi karyawan di lingkungan kerja.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja adalah kualitas SDM. Kualitas SDM ditentukan melalui dua faktor, yaitu faktor organisasi atau lingkungan kerja meliputi kebijakan perusahaan dan aturan kerja, dan faktor individu yang meliputi motivasi, komitmen, sikap, pengalaman, keahlian dan lainnya (Sinambela et al., 2022). Pengalaman kerja juga berpengaruh pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Semakin lama bekerja pada bidang yang sejenis, maka semakin besar peluang kinerja menjadi lebih

baik (Arifin & Darmawan, 2022). Manajemen SDM juga berperan untuk membangun suasana kerja yang mampu mendorong motivasi, meningkatkan tingkat produktivitas, serta menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga kualitas SDM dapat terbentuk dan meningkatkan kinerja perusahaan (Darmawan et al., 2023). Kualitas SDM yang unggul mencakup kompetensi, keterampilan, profesionalisme, serta pengelolaan aparatur yang baik melalui pelatihan, pemberdayaan, dan sistem kompensasi yang tepat (Rani et al., 2017). Selain itu, kualitas SDM bukan hanya menyangkut aspek pengetahuan dan kemampuan, melainkan juga mencakup sikap serta motivasi individu dalam menjalankan tugasnya. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas kinerja pemerintah, karena mampu bekerja secara profesional, adaptif terhadap perubahan, dan berorientasi pada pelayanan publik (Susanti & Sudnari, 2023). Menurut Hutapea dan Nurianna (2008), kualitas sumber daya manusia dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama. Pertama, pemahaman terhadap bidang kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh atasan, dimana pada gilirannya memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kedua, pengetahuan yang dimiliki pegawai mengenai substansi pekerjaannya menjadi landasan penting dalam mendukung kelancaran proses kerja serta peningkatan kinerja. Ketiga, kemampuan atau kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang beragam mencerminkan tingkat efisiensi dan profesionalisme dalam bekerja. Keempat, semangat kerja yang tinggi merupakan faktor psikologis yang berperan signifikan dalam mendorong produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Terakhir, kemampuan perencanaan menjadi indikator strategis, di mana pegawai yang mampu menyusun rencana kerja secara sistematis cenderung lebih dapat menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu serta selaras dengan target yang ditetapkan.

Sarana dan prasarana juga menjadi unsur penting yang berperan dalam mendukung kinerja pemerintahan. Sarana dapat dimaknai sebagai berbagai peralatan atau fasilitas yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan prasarana merupakan fasilitas pendukung utama yang memungkinkan kegiatan kerja dapat berlangsung dengan lancar (Amin et al., 2021; Fared & Darmawan, 2021). Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang mencukupi diyakini bukan hanya untuk memperlancar operasional, namun juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif serta efisien. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan produktivitas pegawai dan mendorong pelayanan publik yang lebih optimal (Darmawan et al., 2020). Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat memperlambat proses kerja dan berdampak pada turunnya kepuasan masyarakat (Basalamah et al., 2019). Hubungan antara sarana-prasarana dan kinerja pemerintah bersifat langsung, yakni semakin baik dukungan fasilitas yang tersedia, maka semakin bagus pula kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya guna mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mulyasa (2013), sarana dan prasarana kantor dapat diklasifikasikan ke dalam enam jenis. Pertama, peralatan atau perlengkapan (*office supplies*), yaitu alat atau bahan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan agar lebih cepat, tepat, dan efisien. Kedua, mesin-mesin kantor (*office machines*), yang berperan dalam mengumpulkan, mencatat, serta memproses data secara mekanik, elektrik, atau magnetik. Ketiga, mesin komunikasi (*office communication*), yaitu perangkat yang digunakan untuk mendukung komunikasi internal maupun eksternal organisasi. Keempat, perabot kantor (*office furniture*), yakni benda-benda dari kayu atau besi yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja. Kelima, interior kantor (*office arrangement*), berupa elemen-elemen penunjang suasana kerja yang nyaman dan produktif. Terakhir, tata ruang kantor (*office layout*), yaitu pengaturan ruangan serta penempatan perabot dan peralatan kerja yang disesuaikan dengan luas dan kebutuhan ruang guna menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kualitas sumber daya manusia serta ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Fokus kajian ini terletak pada hubungan antara kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme pegawai dengan dukungan fasilitas kerja dalam meningkatkan efektivitas birokrasi. Hasil penelitian diharapkan menghasilkan rekomendasi strategis bagi perumusan kebijakan pengelolaan SDM dan sarana prasarana guna meningkatkan kualitas pelayanan publik yang responsif dan profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kajian pustaka (literature review) yang dilakukan melalui proses pengumpulan, analisis, dan sintesis terhadap berbagai literatur relevan guna memperoleh data dan informasi yang mendukung fokus penelitian. Studi ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kualitas sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana, dan kinerja pemerintah berdasarkan temuan-temuan dari penelitian terdahulu. Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang dikumpulkan dari sejumlah sumber yang dapat dipercaya, seperti jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional, buku teks, publikasi resmi pemerintah, artikel akademik, serta prosiding seminar. Hasil tinjauan pustaka disajikan secara deskriptif untuk menggambarkan pola hubungan antarvariabel, serta menguraikan wawasan penting dari berbagai studi sebelumnya yang membahas topik serupa. Melalui penyusunan hasil secara sistematis, penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai sejauh mana kualitas SDM dan sarana prasarana berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pemerintah dalam berbagai sektor pelayanan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja pemerintah secara konseptual ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu kualitas SDM dan ketersediaan sarana prasarana yang mencukupi. Kualitas SDM yang mencakup aspek kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan kapasitas, merupakan landasan bagi terciptanya birokrasi yang responsif dan akuntabel (Bhagya, 2020). Sarana dan prasarana berfungsi sebagai pendukung operasional yang mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan secara efisien dan produktif (Irpan et al., 2024). Oleh karena itu, sinergi antara kapabilitas individu dan infrastruktur kerja yang optimal menjadi prasyarat utama dalam membangun tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkinerja tinggi. Dari pernyataan ini ditemukan sebanyak 20 artikel ilmiah yang relevan yang membahas pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap peningkatan kinerja pemerintah.

A. Pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja Pemerintah (Y)

1. Tombak Gapura Bhagya (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis jalur (Path Analysis), melibatkan 60 responden yang dipilih secara sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia serta tingkat profesionalisme birokrasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jawa Barat.

2. Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, Luh Kartika Ningsih, dan Ketut Putrini (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kualitas sumber daya manusia dan rasa percaya diri (self-esteem) berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Seluruh populasi yang berjumlah 54 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, dan Epi Parel (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan motivasi kerja langsung terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Lampung. Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan 31 responden yang diambil 20% dari jumlah populasi 155 orang. Hasil pernyataan yang diuji secara individu dan bersamaan menunjukkan bahwa kualitas SDM dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Mu'ah, Yulia Firdawati, Mas'adah, dan Masram (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur, serta pengaruh tidak langsung yang muncul melalui faktor motivasi kerja. Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Pengadilan Negeri Lamongan dengan populasi sebanyak 35 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai secara langsung, namun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta tidak berperan sebagai variabel intervening.

5. Vanesa Tesalonika Pratasik, Joyce Jacinta Rares, dan Salmin Dengo (2023)

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mempelajari efek kualitas sumber daya manusia (SDM) pada kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tombatu Utara. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 34 responden yang dipilih menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dan skala pengukuran likert. Studi ini menggunakan analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis. Data yang memenuhi syarat untuk analisis diolah dengan program SPSS. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kualitas SDM berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tombatu Utara.

6. Siardin Andi Djemma, Ahmad Mukhtar, dan Alda Faradilla (2022)

Tujuan dari studi ini adalah guna mengkaji sejauh mana pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo. Studi ini tergolong pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui observasi serta kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan dengan melibatkan 27 responden yang dipilih secara acak sederhana (simple random sampling) dari 93 orang. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM), profesionalisme kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

7. Okta Maria, Erlina Rufaidah, dan Faurani I Santi Singagerda (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap perfoma pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Lampung. studi kuantitatif ini melibatkan 56 responden dari 58 pegawai dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) maupun fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

8. Adi Yanuar Fadillah, Nurna Aziza, dan Lisa Martiah (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselarasan antara perencanaan

dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Sebanyak 117 responden dipilih secara acak sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara perencanaan dan penganggaran, kualitas SDM, serta komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah.

9. Mayang Krisnawida, Sundjoto, dan Sri Rahayu (2023)

Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, serta gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. Ada 79 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan yang terlibat keseluruhan sebagai sampel. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Indah retia Laradika, Bovie Kawuluan, dan Marsanuddin (2022)

Tujuan penelitian ini adalah guna mengkaji dampak kualitas sumber daya manusia (SDM) dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPAPPKK) Kabupaten Pesawaran. studi kuantitatif ini melibatkan 49 responden yang diambil 52% dari jumlah populasi 95 orang. Sumber data diperoleh dari observasi, dokumentasi, serta kuesioner. Data yang diperoleh dilakukan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari kualitas sumber daya manusia (SDM) dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja organisasi.

B. Pengaruh Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pemerintah (Y)

1. Hasanuddin, Eva Singgarniari, Faisal, Agussalim Ritonga, Imran Nasution, Supar Wasesa, dan Sri Rahayu (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana dan prasarana, kualitas sumber daya manusia, serta kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, memanfaatkan data primer dan sekunder, serta melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 pegawai sebagai responden. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana, kualitas SDM, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Novita Syahidah Sari, Sugeng Suroso, dan Ery Teguh Prasetyo (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sarana dan prasarana serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi pegawai sebagai responden penelitian, yaitu sebanyak 55 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4.0 dengan serangkaian uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. K.F. Asiqien Karepesina, Normawati, Josep Antonius Ufie, dan Hendry Selanno (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) serta Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja pegawai kantor Pelayanan Perizinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melibatkan sebanyak 80 responden. Metode pengumpulan data adalah kuesioner, dan data diolah menggunakan program analisis statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan.

4. Irpan, Reno Affrian, dan Akhmad Berkatillah (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket, observasi, serta dokumentasi. Teknik total sampling digunakan untuk melibatkan 56 orang sebagai responden, sementara analisis data dilakukan dengan memanfaatkan sejumlah uji statistik, antara lain uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta pengujian hipotesis, yang diolah menggunakan program IBM SPSS versi 26.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Ranny Kibar, Iskandar Z Hifnie, dan Supriyadi (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Jenis penelitian yang diterapkan adalah field research dengan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada penyajian data secara objektif melalui berbagai metode analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Penelitian ini melibatkan 19 responden yang menjadi sampel dan sumber data dilakukan dengan sebar kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia dan sarana prasarana ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Nur Inrawati, Maryadi, dan Asniwati (2024)

Tujuan dari studi ini adalah guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, sarana dan prasarana, serta disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I. studi ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, observasi lapangan, serta penelitian di perpustakaan. Teknik nalisis data dilakukan menggunakan metode statistik, yaitu regresi linier berganda dengan pengujian t dan uji f. Penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi sebanyak 44 Aparatur Sipil Negara sebagai responden. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompetensi, sarana dan prasarana, serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

7. Kadek Yadi Maryadi, Ahmad Firman, dan Muhammad Hidayat (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pendidikan, disiplin kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat.. Penelitian dilakukan dengan melibatkan seluruh populasi ASN sebanyak 85 orang melalui metode sensus dengan instrumen berupa angket ber-skala Likert. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, diperoleh bahwa faktor pendidikan serta sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Namun, variabel disiplin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

8. Lukman Hasi, Mashur Razak, dan Abdul Khalik (2022)

Tujuan dari studi ini guna untuk mengidentifikasi dampak kemampuan manajerial, kualitas SDM, serta sarana dan prasarana terhadap kinerja pengelolaan BUMDes di Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian yang berjumlah 36 pegawai. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa perfoma manajerial dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan Bumdes Se Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru, sedangkan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan.

9. Adriansyah dan Trisnowati Josiah (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh kompetensi sumber daya manusia serta ketersediaan sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Sebanyak 66 karyawan dilibatkan sebagai responden. teknik pengumpulan datanya diambil melalui observasi, dokumentasi, dan angket. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana maupun berganda, serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sarana prasarana terbukti memiliki peran positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

10. Habibi dan Senen Mustakim (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kualitas pelayanan serta sarana dan prasarana memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah. Metode deskriptif kuantitatif serta analisis regresi sederhana dan berganda, penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 29 orang responden yang dipilih untuk memberikan data. Data bersumber dari observasi, angket, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan kualitas pelayanan serta sarana dan prasarana berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabulasi pada literatur ini menunjukkan pada tabel 1. Dari beberapa literatur yang diketahui pada berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama dalam aspek kompetensi dan integritas, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas serta efisiensi pelayanan publik (Pangesti, 2021; Hartanto et al., 2022; Adra & Permana, 2023). Hal ini diperkuat oleh penelitian Bhagya (2020) yang menunjukkan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme birokrasi mempunyai dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Selain itu, ketersediaan sarana prasarana yang optimal dan mencukupi juga mendukung peningkatan kinerja aparatur pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang responsif kepada masyarakat (Ayu & Sutabri, 2023). Penelitian Adriansyah dan Josiah (2024) turut memperkuat temuan tersebut, di mana kemampuan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang.

Tabel 1. Studi tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pemerintah

Penelitian	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
Sumber Daya Manusia (SDM)			
Tombak Gapura Bhagya (2020)	Biro Pelayanan Sosial Dasar, Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Jawa Barat.	Pengembangan sumber daya manusia SDM) terhadap kinerja karyawan	Pengembangan sumber daya manusia juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, Luh Kartika Ningsih, dan Ketut Putrini (2022)	Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah, Kabupaten Buleleng, Bali	Kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan	Kualitas sumber daya manusia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, dan Epi Parella (2022)	Inspektorat Provinsi Lampung	Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai	Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Mu'ah, Yulia Firdawati, Mas'adah, dan Masram (2023)	Pengadilan Negeri Lamongan	Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai	Kualitas sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Vanesa Tesalonika Pratasik, Joyce Janita Rares, dan Salmin Dengo (2023)	Kantor Kecamatan Tombatu Utara	Dampak kualitas SDM terhadap kinerja kerja pegawai	Kualitas SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
Siardin Andi Djema, Ahmad Mukhtar, dan Alda Faradila (2022)	Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.
Oka Maria, Erlina Rufaidah, dan Faurani I Santi Singagerda (2023)	Kegiatan Operasional dan Usaha Kecil di Provinsi Lampung	Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dinas	Kualitas sumber daya manusia berdampak positif pada kinerja pegawai.
Adi Yanuar Fadillah, Nurna Azizah, dan Lisa Martiah (2020)	Pemerintah kabupaten Bengkulu Tengah	Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pemerintah	Kualitas SDM berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pemerintahan.
Mayang Krisnawida, Sundjoto, dan Sri Rahayu (2023)	Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Bangkalan	Kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan	Kualitas SDM berdampak signifikan pada kinerja karyawan.
Indah Retia Laradika, Bovie Kawuluan, dan Marsanuddin (2022)	KB Kabupaten Pesawaran, Dinas Pemberdayaan Perempuan & Anak, dan Pengendalian Penduduk	Kualitas SDM terhadap kinerja organisasi	Kualitas SDM mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
Sarana Prasarana			
Hasanuddin, Eva Singgarniari, Faisal, Agussalim Ritonga, Imran Nasution, Supar Wasesa, dan Sri Rahayu (2022)	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu	Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan	Sarana dan Prasarana menunjukkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
Novita Syahida Sari, Sugeng Suroso, dan Ery Teguh Prasetyo (2024)	Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi	Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan	Sarana dan Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
K.F, Asiqien Karepesina, Josep Antonius Ufie, dan Hendry Selo (2024)	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Maluku Tengah	Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai	Sarana dan prasarana berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan.
Irpan, Reno Affrian, dan Akhmad Berkatillah (2024)	Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara	Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan	Sarana dan prasarana berdampak positif dan signifikan dalam mendukung kinerja karyawan.

Ranny Kibar, Iskandar Z Hifnie, dan Supriyadi (2023)	Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat	Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai	Terdapat pengaruh sarana prasarana dengan kinerja pegawai
Nur Inrawati, Maryadi, dan Asniwati (2024)	Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I	Sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan	Sarana dan Prasarana berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kadek Yadi Maryadi, Ahmad Firman, dan Muhammad Hidayat (2021)	Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat	Sarana prasarana terhadap kinerja ASN	Sarana dan Prasarana terbukti memberi dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN.
Lukman Hasi, Mashur Razak, dan Abdul Khalik (2022)	Kecamatan Tanete Riaja, Kabupaten Barru	Sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pengelolaan BUMDes	Sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan BUMDes.
Ardiansyah dan Trisnowati Josiah (2024)	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang	Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja badan kepegawaian daerah	Sarana dan Prasarana memberi dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.
Habibi dan Senen Mustakim (2024)	Kantor Camat Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah	Pengaruh sarana dan prasarana pada kinerja aparatur kecamatan.	Sarana dan prasarana berdampak terhadap kinerja aparatur kecamatan.

Secara umum ditemukan bahwasanya kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun organisasi pemerintah. Beberapa studi yang dilakukan di biro pelayanan, inspektorat, dinas daerah, hingga lembaga pengadilan, menunjukkan konsistensi hasil bahwa peningkatan kualitas SDM mampu mendorong produktivitas, profesionalisme, dan efektivitas kerja aparatur negara. Penelitian Bhagya (2020) di Setda Jawa Barat menekankan pentingnya pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan budaya kerja profesional, sementara penelitian oleh Mu'ah et al. (2023) di Pengadilan Negeri Lamongan menegaskan bahwa kualitas SDM secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan serupa juga diperlihatkan oleh penelitian Faizi et al. (2022), Prastiwi et al. (2022), hingga Pratasik et al. (2023) yang menegaskan konsistensi hubungan tersebut di berbagai sektor pemerintahan.

Selain faktor SDM, sarana dan prasarana juga terbukti menjadi aspek penting yang menentukan kinerja pegawai pemerintah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanudin et al. (2023), Sari et al. (2024), dan beberapa studi lain menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas yang memadai mampu meningkatkan efektivitas, kelancaran tugas, produktivitas, serta kualitas pelayanan publik. Contohnya, penelitian di Dinas PMD Kabupaten Labuhanbatu menekankan bahwa sarana prasarana mendukung profesionalisme birokrasi, sedangkan penelitian Irpan et al. (2024) di Sekretariat Daerah Barito Utara menggarisbawahi peran sarana prasarana dalam menunjang efektivitas kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan demikian, baik aspek SDM maupun sarana prasarana, keduanya menjadi faktor determinan yang saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintah.

Temuan penelitian ini selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia, terutama pandangan menurut Gary Dessler yang menekankan bahwa kualitas SDM merupakan aset utama organisasi dalam pencapaian tujuan (Luila, 2013). Selain itu, teori sistem organisasi Katz dan Kahn juga dapat digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian ini, di mana

organisasi akan berjalan efektif jika setiap subsistemnya (termasuk SDM dan fasilitas kerja) berfungsi optimal dan saling mendukung (Sukoco & Vician, 2014). Sementara itu, teori public service motivation Perry dan Wise juga memperkuat pandangan bahwa peningkatan kapasitas individu melalui kompetensi serta dukungan infrastruktur akan meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik (Komalasari et al., 2009).

Implikasi dari temuan-temuan ini adalah bahwa pemerintah perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi pegawai serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Peningkatan kapasitas SDM dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan budaya kerja profesional, serta pemberian kesempatan bagi pegawai untuk berinovasi (Abdullah et al., 2021). Di sisi lain, sarana prasarana yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan akan menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif, efisien, dan produktif. Kombinasi keduanya akan mendukung tercapainya standar pelayanan publik yang berkualitas serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja birokrasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah bukan hanya dipastikan dengan faktor manusia yang berkualitas, tetapi juga oleh ketersediaan infrastruktur pendukung. Oleh karena itu, strategi pembangunan aparatur negara harus mengintegrasikan penguatan kapasitas SDM dan pengadaan sarana prasarana agar tercapai birokrasi yang berjalan secara efektif, efisien, dan mampu merespons kebutuhan masyarakat.

KESIMPULAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) serta sarana dan prasarana sangat memengaruhi peningkatan kinerja pemerintah. Terbukti bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, profesional, dan memiliki integritas mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas pelayanan publik. Hal ini selaras dengan temuan teori manajemen SDM yang menyoroti pentingnya sistem rekrutmen yang baik, pelatihan, dan pengembangan karier. Sebaliknya, sarana prasarana yang mencukupi sangat penting untuk menjamin pelaksanaan tugas aparatur berjalan lancar. Fasilitas yang layak berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima masyarakat dan mempermudah proses kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya kombinasi infrastruktur kerja serta kualitas SDM yang sangat akan menghasilkan kinerja birokrasi yang optimal dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Selain itu, diperlukan sistem evaluasi dan pemantauan yang dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM dan pemenuhan fasilitas benar-benar memberikan dampak positif terhadap mutu pelayanan dan kepuasan publik. Dengan langkah-langkah tersebut kinerja pemerintah diharapkan dapat terus berkembang sehingga mampu menjawab tantangan sekaligus kepercayaan masyarakat tetap pada tempatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. H. A. B., Gardi, B., & Darmawan, D. (2021). Innovation in Human Resource Management to enhance Organizational Competitiveness in the Era of Globalization, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 51–58.
- Adra, A., & Permana, I. (2023). Pemanfaatan Aplikasi Srikandi Bagi Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bukittinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 11(01), 1–12.
- Adriansyah, A., & Josiah, T. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 10(1), 136-146.
- Amin, R., Maryadi, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 775-783.

- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Technology Access and Digital Skills: Bridging the Gaps in Education and Employment Opportunities in the Age of Technology 4.0. *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 163–168.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Ayu, A. N., & Sutabri, T. (2023). Analisis Kualitas Layanan Website Bkpsdm Kota Palembang Menggunakan Metode Webqual. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(2), 88–94.
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan, Komitmen dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *CESJ: Center of Economic Student Journal*, 2(2), 153–164.
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33-41.
- Bwariat, E. U. A. (2025). Efektivitas Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Merauke Provinsi Papua Selatan. *PJHP: Papsel Journal of Humanities and Policy*, 2(2), 129-135.
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47–58.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, S. N., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hardyansah, R., & Putra, A. R. (2023). Studi tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 77-85.
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Djemma, S. A., Muktamar, A., & Faradila, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 52-66.
- Eddine, B. A. S. & Darmawan, D. (2022). The Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance of Government Employees in Surabaya City, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 69–76.
- Fadillah, A. Y., Aziza, N., & Martiah, L. (2020). Pengaruh Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Fairness*, 10(1), 63-78.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parel, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 415-424.
- Fared, M. A., & Darmawan, D. (2021). Design and Implementation of Cross-Functional Training to Improve Team Collaboration, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 215–220.
- Habibi, H., & Mustakim, S. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(3), 358-365.
- Hariani, M., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Irfan, M. (2021). Strategies for Developing Perceived Support for Employees in Diverse Work Environments. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 81–88.
- Hartanto, C. F. B., Octavianus, S., & Paduppai, A. M. (2022, August). Kesiapan Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Difusi Inovasi Teknologi Informasi di Lembaga Pendidikan. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13(01), 1412-1418.
- Hasanuddin, H., Singgarniari, E., Faisal, F., Ritonga, A., Nasution, I., Wasesa, S., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

- Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 804-813.
- Hasi, L., Razak, M., & Khalik, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kualitas Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pengelolaan BUMDes Sekecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 725-739.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Inrawati, N., Maryadi, M., & Asniawti, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Sarana Prasarana dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 2(1), 13-27.
- Irpan, I., Affrian, R., & Berkatillah, A. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-7.
- Karepesina, K. A., Normawati, N., Ufie, J. A., & Selanno, H. (2024). The Influence of Human Resources and Infrastructure Competence on the Performance of Licensing Services in the Investment Office and One-Stop Integrated Services of Central Maluku Regency. *Syntax Idea*, 6(4), 1795-1809.
- Kibar, R., Hifnie, I. Z., & Supriyadi, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 3, 239-243.
- Komalasari, P. T., Nasih, M., & Prasetyo, T. (2009). Pengaruh Public Service Motivation dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 2(2), 128-141.
- Krisnawida, M., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 62-79.
- Laradika, I. R., Kawulusan, B., & Marsanuddin, M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 21-30.
- Luila, V. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 1711-1719.
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 81-90.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maria, O., Rufaidah, E., & Singagerda, F. I. S. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 3, 253-258.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1621-1635.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pangesti, P. W. (2021). Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada MTsN 1 Ponorogo. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 1(02), 15-30.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78-88.
- Pratasik, V. T., Rares, J. J., & Dengo, S. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal*

- Administrasi Publik, 9(3), 236-245.
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*, 4(2), 46-54.
- Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis Sarana dan Prasarana dalam Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal of Public Service*, 2(1), 67-70.
- Risnawati, R., Satriadi, S., Fauzar, S., Hasnarika, H., & Nuriana, R. (2022). Organizational Performance Achievements at the Tanjungpinang City District Office. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 101-110.
- Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & Suranto, S. (2017). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Caraka Prabu*, 1(1), 22-36.
- Sari, N. S., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 779-788.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58.
- Sukoco, B. M., & Vician, V. (2014). Sistem Organisasi Kognitif dan Afektif dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Apotek di Surabaya: Efek Moderasi Orientasi Kewirausahaan. *Journal of Technology Management*, 13(1), 22-39.
- Susanti, F., & Sundari, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 537-552.
- Tahir, A., & Darman, D. (2023). The Effect of the Human Resources, Discipline and Infrastructure Quality on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences*, 6(1), 19-30.