

PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Author:

Derliana¹
Mansur Tanjung, S.E.,M.M²
Rifka Hadia Lubis, S.Pd.,M.Pd³

Affiliation:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Al Washliyah Sibolga^{1,2,3}

Corresponding email

derlianamatondang@gmail.com¹
mansurtanjung14@gmail.com²
rifkahadia@yahoo.co.id³



This is an Creative Commons License This
work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0 International
License

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah. Identifikasi masalah yaitu sarana dan prasarana yang tersedia kurang memadai dan masih minim dengan jumlah pegawai yang ada. Nilai R sebesar 0,595 (korelasi sedang) dengan pengaruh 60% sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil olahan data, persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 14,980 + 0,314X_1 + 0,514X_2 + e$. Hasil persamaan dijelaskan bahwa nilai $a = 14,980$ diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel X_1 dan $X_2 = 0$, maka kinerja pegawai sebesar 14,980 satuan, $b = 0,314$ diartikan jika variabel X_1 meningkat sebesar 1% dengan asumsi prasarana dan constanta = 0, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,314. $c = 0,514$ diartikan jika variabel prasarana meningkat sebesar 1% dengan asumsi sarana dan constanta = 0, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,514. Hasil uji F diketahui nilai $F_{hitung} 7,383$ dan $F_{tabel} 3,32$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, disimpulkan variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Hasil Uji t, H_1 ditolak artinya berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Y. Hipotesa yang diajukan pada BAB I dapat diterima.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Prasarana dan Sarana

Pendahuluan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Agar

kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu, dalam suatu organisasi membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang dapat memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar dapat menyelenggarakan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya berjalan lancar. Pengelolaan sarana merupakan proses kerjasama yang mendayagunakan semua unsur pegawai yang ada, agar sarana yang ada digunakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sarana dan prasarana kantor yang baik membutuhkan beberapa aspek yang salah satunya yaitu pengadaan dan pemeliharaan secara profesional. Kegiatan tersebut hendaknya menjadi perhatian bagi semua pihak (manajemen) dan dijalankan dengan benar agar aktivitas kerja pegawai dapat berjalan lancar.

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pekerjaan di kantor. Klasifikasi dari sarana meliputi barang habis atau tidaknya dipakai, bergerak atau tidaknya saat dipakai, dan hubungannya dengan segala proses pekerjaan yang ada. Sedangkan prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang beralamat di Jl.Dr.Ferdiand Lumban Tobing No.18 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk salah satu kantor yang sarana dan prasarananya belum memadai dengan jumlah pegawai yang ada dalam menunjang proses pekerjaan. Sarana dan prasarana di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri dari: gedung kantor, ruang kerja, ruang tunggu tamu, sofa, *personal computer (PC)*, AC, meja dan kursi kantor, proyektor, laptop, printer, jaringan internet/wifi, kendaraan dinas, barang pakai habis, lemari, feeling kabinet, dan alat-alat media pekerjaan lainnya.

Namun kenyataannya masih adanya pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana disebabkan jumlah pegawai tidak sesuai dengan jumlah sarana atau prasarana yang ada, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya komputer atau laptop, meja dan kursi kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan, tidak ada tempat parkir khusus, tidak tersedianya gudang dan ruang rapat pegawai, kamar mandi yang sempit serta kurangnya kendaraan dinas dalam melancarkan segala pekerjaan, masih terdapat pegawai yang bolos tanpa keterangan, meninggalkan jam kantor tanpa sepengetahuan atasan, datang dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, kembali ke kantor setelah jam istirahat tidak sesuai dengan jam yang ditentukan bahkan mendekati jam pulang, serta masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor tanpa surat ijin atau keterangan lainnya, pegawai yang tidak melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai jabatan yang dimiliki dan melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain, sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Hasil kerja yang hendak dicapai oleh suatu organisasi tidak terlepas dari seberapa ukuran hasil kerja (kinerja) itu sendiri dapat dilaksanakan secara optimal. Dalam hal ini ada beberapa kriteria penilaian seorang pegawai itu dikatakan sudah efektif dalam bekerja di instansi pemerintahan yaitu : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Hal ini tentu menggambarkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai membutuhkan banyak tindakan dan pastinya menghadapi banyak rintangan seperti tidak tersedianya alokasi dana yang memadai, pengajuan pengadaan sarana dan prasarana yang membutuhkan proses panjang dan waktu yang lama yang akhirnya membutuhkan kajian yang lebih dalam lagi. Berdasarkan latar belakang diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian di instansi pemerintahan ini yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah”, dimana penelitian dilakukan di Jalan Dr.Ferdinand Lumban Tobing No.18 Kecamatan Pandan Tapanuli Tengah 22611.

Studi Literatur

Moenir (2016: 119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Meja, kursi, laptop dan sebagainya merupakan alat yang sering digunakan, adanya berbagai peralatan tersebut dapat melancarkan pelaksanaan tugas sehingga akan meningkatkan kinerja dan mempercepat pencapaian sebuah tujuan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Prasarana merupakan sesuatu yang dapat menunjang pada tujuan tertentu. Prasarana yang biasanya ada dikantor yaitu ruangan kerja, jaringan internet, tempat parkir dan yang lainnya. Jika tidak tersedianya prasarana dalam sebuah kantor dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja (Prasetyo, 2014).

Menurut Husnan (Sulistiyawati, 2021: 27) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana adalah segala bentuk fasilitas kerja yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Rohiat (2012 : 35) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana adalah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan demi mencapai tujuan secara efektif dan jelas. Sarana dan prasarana sebagai kegiatan untuk menata , dan menganalisis kebutuhan serta menginventarisasi, dan pengadaan terhadap barang-barang bergerak ataupun tidak bergerak (Mustari, 2014 : 18).

Menurut Sofyan (2013 : 22) yang menjadi indikator dari sarana adalah ; a) Mesin dan peralatan kantor Semua peralatan yang digunakan untuk mendukung proses kerja di kantor, b) Peralatan inventaris. Inventaris merupakan barang atau benda yang menjadi milik kantor atau perusahaan secara resmi, c) Perlengkapan kantor. Fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di kantor. Contohnya peralatan elektronik (printer, komputer, mesin fotocopy dan peralatan lainnya) dan prabot kantor (kursi, meja, lemari dan lainnya), d) Alat transportasi. Digunakan untuk membantu terlaksananya kegiatan di kantor. Alat transportasi yang dimaksud seperti (truk, mobil, sepeda motor dan yang lainnya).

Adapun indikator prasarana menurut Moenir (2016 : 120) adalah sebagai berikut :

- a. Bangunan atau gedung merupakan wujud fisik hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada diatas dan/atau di dalam tanah dan/atau air, yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk hunian atau tempat tinggal atau melakukan kegiatan.
- b. Lokasi Merupakan tempat suatu usaha atau aktivitas perusahaan beroperasi dan melakukan kegiatan.
- c. Infrastruktur seperti aliran listrik/penerangan dan jaringan internet.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam meaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat NA (2020: 5) dalam bukunya "Manajemen Kinerja" defenisi Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya.

Wibowo (2017: 195) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 (enam) kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memnuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu, dimana tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas, merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian, karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
6. Komitmen, berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaanya.

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan, mengukur dan menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap pelaksanaan, perencanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi untuk kemajuan sasaran organisasi.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2013: 135) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Kualitas hasil pekerjaan (*Quality of work*)
2. Kelancaran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Prakarsa dan inisiatif (*Initiative*)
4. Kecakapan atau kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi yang baik dan efektif (*Communication*)

Setelah menemukan banyak penelitian, ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis seperti :

- a. Skripsi yang ditulis oleh Ligustianda Tri Saputra yang lulus tahun 2020 dari Universitas Islam Riau (UIR) dengan judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Tinggi 5 Pekan Baru”, dalam penelitiannya menggunakan analisis data dengan menggunakan data kuantitatif dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri 5 Pekan Baru, dengan nilai korelasi sebesar 0,363. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi dengan nilai r hitung 0,363 lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5% yaitu 0,213. Dan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 13,1. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru adalah 13,1%, sedangkan sisanya 86,9% ($100\% - 13,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan kata lain semakin meningkatnya sarana dan prasarana di sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Pekan Baru.
- b. Jurnal Grasela Aprilla dan Sahidi (2017), Program Studi D3 Perpustakaan FKIP Untan Pontianak dengan judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak”. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai perpustakaan di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. Tingkat pengaruh sarana (X_1) dan prasarana (X_2) dan kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat dengan melihat nilai korelasi persen sebesar 0,837 atau dengan melihat hasil uji hipotesis yang juga telah dilakukan oleh peneliti yaitu nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima.
- c. Jurnal Dewi Sinta dan Meilisa Syelviani (2021), dengan judul artikel “Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Penelitian menggunakan data kuantitatif berupa data atau skor atas jawaban yang diberikan responden. Hasil penelitian menunjukkan tentang pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja tim kerja rekam medis pada rumah sakit umum daerah puri husada tembilahn kabupaten Indragiri hilir diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y = 12,098 + 0,587X_1 + 0,672X_2$. Dari koefisien determinasi (R^2) diperoleh korelasi atau hubungan antara sarana kerja (X_1) dan prasarana (X_2) terhadap kinerja sebesar 0,918 atau hubungan korelasinya kuat. Adapun nilai adjuster R^2 0,842 atau 84,2%. Hal ini berarti perubahan kinerja instansi dipengaruhi oleh sarana dan prasarana kerja sebesar 84,2% sedangkan oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Dari beberapa penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan beberapa penelitian yang terdahulu. Berdasarkan kesamaan dari penelitian yang penulis lakukan

dengan peneliti yang lain adalah sama-sama membahas tentang sarana dan prasarana, baik itu dalam bidang instansi pemerintahan ataupun yang lainnya. Sedangkan perbedaannya ada pada variabel yang dipengaruhi dan subyek yang diteliti dan juga tempat penelitiannya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari populasi. Melalui penerapan metode deskriptif diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang tepat dan akurat serta gambaran korelasi dari pengaruh sarana (X1) dan prasarana (X2), terhadap kineja pegawai (Y). Penelitian akan dilakukan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tapanuli Tengah yang beralamat di Jalan Dr.Ferdinand Lumban Tobing No.18 Pandan Tapanuli Tengah. *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif terdiri dari :

- Observasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data dengan mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, tujuan dan perasaan.
- Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data-data yang sudah jadi dan sudah diolah oleh orang lain. Dokumentasi bisa dilakukan dengan cara mencatat ulang, memotret, fotocopy dan sebagainya.
- Wawancara, yaitu digunakan untuk memperoleh data dengan cara melakukan percakapan, baik formal maupun informal. Teknik ini digunakan dalam penelitian kuantitatif sebagai data tambahan penelitian.
- Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data dengan cara membagikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode angket untuk memperoleh data pegawai Badan Kesatuann Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai respondennya. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, yang disusun dalam sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda *check* (✓) pada kolom yang sesuai. Kuesioner ini biasanya disebut dengan kuesioner bentuk *check list* (Arikunto, 2016: 195). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai objek.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Korelasi Berganda
4. Uji Determinasi
5. Uji Regresi Linier Berganda
6. Uji-t (Parsial)
7. Uji F(Simultan)

Hasil

- a. Identitas Responden

Kriteria responden mencakup distribusi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	73,3
2	Perempuan	8	26,7
	Total	30	100

sumber : Data hasil penelitian, data diolah, 2022

Tabel 4.4. Distribusi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	18-25 tahun	4	13,3
2	26-30 tahun	5	16,7
3	31-40 tahun	11	36,7
4	>40 tahun	10	33,3
	Total	30	100

sumber : Data hasil penelitian, data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dari keseluruhan responden dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 – 25 tahun berjumlah 4 orang (13,3%), responden yang berusia 26 -30 tahun berjumlah 5 orang (16,7%), responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 11 orang (36,7%) dan responden yang berusia >41 tahun berjumlah 10 orang (33,3%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai mayoritas berusia 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang (36,7%).

Tabel 4.5. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA	8	26,7
2	D3	1	3,3
3	S1	20	66,7
4	S2	1	3,3
	Total	30	100

sumber : Data hasil penelitian, data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dari keseluruhan responden dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA berjumlah 8 orang (26,7%), responden yang memiliki jenjang pendidikan D3 berjumlah 1 orang (3,3%), responden yang memiliki jenjang pendidikan S1 berjumlah 20 orang (66,7%) dan responden yang memiliki jenjang pendidikan S2 berjumlah 1 orang (3,3%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai mayoritas yang memiliki jenjang pendidikan S1 lebih dominan dengan jumlah sebanyak 20 orang (66,7%).

Tabel 4.6. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	1 -5 tahun	11	36,7
2	6 – 10 tahun	4	13,3
3	11 – 15 tahun	7	23,3
4	>15 tahun	8	26,7
	Total	30	100

sumber : Data hasil penelitian, data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dari keseluruhan responden dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun berjumlah 11 orang (36,7%), responden yang memiliki masa kerja 6 -10 tahun berjumlah 4 orang (13,3%), responden yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 7 orang (23,3%) dan responden yang memiliki masa kerja >15 tahun berjumlah 8 orang (26,7%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja paling lama mayoritas 1 – 5 tahun sebanyak 11 orang (36,7%).

Berdasarkan Tabel di atas bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (73,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 8 orang (26,7%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari perempuan.

Analisis Data

a. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas nilai corrected item – total correlation disebut juga sebagai nilai r_{hitung} , dimana nilai r_{tabel} product moment ini dicari pada distribusi nilai r_{tabel} statistik yang disadarkan oleh nilai df (*degree of freedom*) dalam penelitian. Rumus df adalah $N-2$. Sesuai dengan penelitian ini, maka $df = 30 - 2 = 28$. Pada r_{tabel} product moment untuk $n = 28$ pada signifikansi, maka ketemu nilai r_{tabel} sebesar 0,3610.

Tabel 4.10. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

sumber :Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa semua jawaban responden atas butir soal X1 (sarana) yang berjumlah 30 orang dinyatakan valid. Dan dibuktikan dengan melihat nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari uji validitas berikut ini,

Tabel 4.11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	56,70	25,734	,508	,786
X1.2	57,27	24,892	,412	,789
X1.3	57,10	25,610	,371	,792
X1.4	57,17	26,006	,372	,792
X1.5	58,03	23,551	,450	,787
X1.6	57,47	24,533	,549	,780
X1.7	57,37	25,757	,421	,790
X1.8	57,27	24,892	,455	,786
X1.9	57,40	24,938	,430	,788
X1.10	57,23	25,082	,372	,792
X1.11	57,80	24,166	,377	,794
X1.12	57,20	25,200	,424	,788
X1.13	57,40	23,697	,386	,795
X1.14	56,97	25,137	,432	,788
X1.15	57,70	25,252	,363	,793

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Tabel 4.12. Validitas – Corrected Item

Item	Corrected Item – Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	,508	0,3610	Valid
X1.2	,412	0,3610	Valid
X1.3	,371	0,3610	Valid
X1.4	,372	0,3610	Valid
X1.5	,450	0,3610	Valid
X1.6	,549	0,3610	Valid

X1.7	,421	0,3610	Valid
X1.8	,455	0,3610	Valid
X1.9	,430	0,3610	Valid
X1.10	,372	0,3610	Valid
X1.11	,377	0,3610	Valid
X1.12	,424	0,3610	Valid
X1.13	,386	0,3610	Valid
X1.14	,432	0,3610	Valid
X1.15	,363	0,3610	Valid

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari setiap item pertanyaan (X1.1 s/d X1.15), *correction item* dari total nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3610) dengan nilai rhitung terendah 0,363 dan tertinggi 0,549. Dengan demikian keseluruhan pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel sarana

b. Hasil Uji Reliabilitas

1. Reliabilitas Sarana

Tabel 4.13. Reliabel – Cronbach's Alpha if Item Deleted

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Nilai	Keterangan
X1.1	,786	0,6	Reliable
X1.2	,789	0,6	Reliable
X1.3	,792	0,6	Reliable
X1.4	,792	0,6	Reliable
X1.5	,787	0,6	Reliable
X1.6	,780	0,6	Reliable
X1.7	,790	0,6	Reliable
X1.8	,786	0,6	Reliable
X1.9	,788	0,6	Reliable
X1.10	,792	0,6	Reliable
X1.11	,794	0,6	Reliable
X1.12	,788	0,6	Reliable
X1.13	,795	0,6	Reliable
X1.14	,788	0,6	Reliable
X1.15	,793	0,6	Reliable

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Jadi berdasarkan hasil penelitian X1 (sarana) dari Tabel 4.11 di atas ditemukan bahwa nilai cronbach alpha dari X1 – X15 > 0,6 sehingga penelitian tersebut dinyatakan reliable.

2. Reliabilitas Prasarana

Tabel 4.16. Reliabel – Cronbach's Alpha if Item Deleted

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Nilai	Keterangan
X2.1	,854	0,6	Reliable
X2.2	,849	0,6	Reliable
X2.3	,843	0,6	Reliable
X2.4	,838	0,6	Reliable
X2.5	,855	0,6	Reliable
X2.6	,845	0,6	Reliable
X2.7	,844	0,6	Reliable
X2.8	,857	0,6	Reliable
X2.9	,861	0,6	Reliable
X2.10	,851	0,6	Reliable
X2.11	,857	0,6	Reliable
X2.12	,857	0,6	Reliable

X2.13	,855	0,6	Reliable
X2.14	,861	0,6	Reliable
X2.15	,855	0,6	Reliable

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Sedangkan untuk nilai reliabilitas dari Tabel di atas yaitu nilai cronbach alphanya X2.1 – X2.15 berada lebih besar dari 0,6 sehingga data tersebut dinyatakan reliable.

3. Reliabilitas Kinerja

Tabel 4.19. Reliabel – Cronbach's Alpha if Item Deleted

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Nilai	Keterangan
Y1	,820	0,6	Reliable
Y2	,828	0,6	Reliable
Y3	,823	0,6	Reliable
Y4	,824	0,6	Reliable
Y5	,828	0,6	Reliable
Y6	,832	0,6	Reliable
Y7	,826	0,6	Reliable
Y8	,826	0,6	Reliable
Y9	,831	0,6	Reliable
Y10	,831	0,6	Reliable
Y11	,833	0,6	Reliable
Y12	,829	0,6	Reliable
Y13	,831	0,6	Reliable
Y14	,826	0,6	Reliable
Y15	,829	0,6	Reliable

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Sedangkan untuk nilai reliabilitas dari Tabel di atas yaitu nilai cronbach alphanya Y1 – Y15 berada lebih besar dari 0,6 sehingga data tersebut dinyatakan reliable.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.20

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test-Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,55001902
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,097
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4.21

Model Summary – Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,306	4,716

a. Predictors: (Constant), PRASARANA, SARANA

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,306. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 31% sisanya 69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

e. Uji Hipotesis

Tabel 4.22

Coefficients^a – Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,980	16,553		,905	,373
	SARANA	,314	,181	,314	1,731	,095
	PRASARANA	,514	,134	,696	3,829	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 dengan mengamati baris, kolom t dan sig dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel sarana terhadap kinerja pegawai (H1)

Variabel sarana (X1) tidak berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini terlihat dari nilai sig $X1 = 0,09 > 0,05$ atau nilai $t_{hitung} = 1,731 < 2,05183$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak dapat diterima.

b. Pengaruh variabel prasarana terhadap kinerja pegawai (H2)

Variabel prasarana (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini terlihat dari nilai sig $X2 = 0,001 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} = 3,829 > 2,05183$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh prasarana terhadap pegawai dapat diterima.

f. Uji F (Simultan)

Tabel 4.23

ANOVA^a – Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,322	2	164,161	7,383	,003 ^b

Residual	600,378	27	22,236
Total	928,700	29	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PRASARANA, SARANA

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 7,383 dengan nilai Ftabel adalah 3,32 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 7,383 > 3,32 dan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05, maka Ho ditolak dan H3 diterima , dapat disimpulkan bahwa variabel sarana (X1) dan prasarana (X2) secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

g. Uji Korelasi Berganda

Tabel 4.24

Model Summary – Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,595 _a	,354	,306	4,716	,354	7,383	2	27	,003

a. Predictors: (Constant), PRASARANA, SARANA

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah, 2022

Untuk melihat hasil dari uji korelasi berganda diatas dilihat dari R yaitu 0,595, ini menunjukkan bahwa derajat hubungan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai adalah merupakan kategori korelasi sedang, karena berada di nilai pearson correlation 0,41 s/d 0,60, dan ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini berkorelasi karena nilai sig.F change 0,003 < 0,05.

h. Regresi Linear Berganda

Setelah mendapatkan hasil dari uji t, uji F, uji determinasi maka untuk hasil uji regresi linear berganda dari tabel berikut akan didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y = 14,980 + 0,314X_1 + 0,514X_2 + e$$

Tabel 4.25

Coefficients^a – Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,980	16,553		,905	,373
	SARANA	,314	,181	,314	1,731	,095
	PRASARANA	,514	,134	,696	3,829	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

sumber : Data primer, IMB SPSS v.22, data diolah

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Nilai constanta adalah 14,980 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel sarana dan prasarana (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebesar 14,980 satuan.
- b. Nilai koefisien sarana adalah 0,314 artinya jika variabel sarana meningkat sebesar 1% dengan asumsi prasarana dan constanta adalah 0, maka kinerja pegawai pada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik akan meningkat sebesar 0,314.
- c. Nilai koefisien prasarana adalah 0,514 artinya jika variabel prasarana meningkat sebesar 1% dengan asumsi sarana dan constanta adalah 0, maka kinerja pegawai pada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik akan meningkat sebesar 0,514.

Perumusan hipotesis yaitu H1 = tidak terdapat pengaruh sarana (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), H2 = terdapat pengaruh prasarana (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), H3 = terdapat pengaruh sarana (X1) dan prasarana (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Setelah melakukan beberapa uji untuk melihat apakah ada hubungan yang saling mempengaruhi diantara variabel bebas dengan variabel terikat, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis pada Bab I dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Sarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah. Moenir (2016: 119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Meja, kursi, laptop dan sebagainya merupakan alat yang sering digunakan, adanya berbagai peralatan tersebut dapat melancarkan pelaksanaan tugas sehingga akan meningkatkan kinerja dan mempercepat pencapaian sebuah tujuan. Pengaruh variabel sarana terhadap kinerja pegawai (H1) Variabel sarana (X1) tidak berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini terlihat dari nilai sig X1 = 0,09 > 0,05 atau nilai $t_{hitung} = 1,731 < 2,05183$, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak dapat diterima.

Pengaruh Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah. Prasarana menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Priansa, dkk, 2013: 160). Jadi prasarana adalah suatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses kegiatan dan alat atau benda-benda yang tidak bergerak. Pengaruh variabel prasarana terhadap kinerja pegawai (H2) Variabel prasarana (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini terlihat dari nilai sig X2 = 0,001 < 0,05 atau nilai $t_{hitung} = 3,829 > 2,05183$, maka Ho ditolak dan H2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh prasarana terhadap pegawai dapat diterima.

Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara umum yang dimaksud dengan sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan untuk suatu kegiatan. Alat ini dapat berupa alat atau alat utama yang mempermudah jalannya kegiatan, sampai keinginan kegiatan itu tercapai. Sebenarnya sarana dan prasarana tidak hanya mencakup seperangkat alat atau barang, tetapi juga bisa menjadi tempat atau ruang untuk proses kegiatan. Dalam pengadaan fasilitas dan infrastruktur, kita dapat membeli, membuatnya sendiri atau dapat bantuan dari orang lain. Menurut Husnan (Sulistiyawati, 2021: 27) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana adalah segala bentuk fasilitas kerja yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kerjanya. Sedangkan

menurut Rohiat (2012 : 35) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana adalah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan demi mencapai tujuan secara efektif dan jelas. Sarana dan prasarana sebagai kegiatan untuk menata , dan menganalisis kebutuhan serta menginventarisasi, dan pengadaan terhadap barang-barang bergerak ataupun tidak bergerak (Mustari, 2014 : 18). Dari Tabel 4.15 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 7,383 dengan nilai Ftabel adalah 3,32 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $7,383 > 3,32$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima , dapat disimpulkan bahwa variabel sarana (X1) dan prasarana (X2) secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan diantaranya : 1) Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pearson correlation dari nilai t_{hitung} selalu lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,3610 yang berarti semua pertanyaan dari ketiga variabel kepada responden dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel sarana, prasarana dan kinerja pegawai. 2) Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. Hasil ini berarti bahwa alat ukur digunakan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Pengujian yang dilakukan pada normalitas didapatkan hasil bahwa keseluruhan variabel yang diuji memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. 4) Dari hasil hipotesis t yang dilakukan serta membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} terdapat bahwa H_1 ditolak H_0 diterima ini artinya H_1 berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Y, namun untuk H_2 dan H_3 memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap Y. Dari hasil penelitian ini diharapkan semoga ada penelitian yang baru oleh peneliti lain dengan mendapatkan hasil bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. 5) Berdasarkan output pengujian determinasi dari nilai R sebesar 0,595, nilai ini mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel sarana (X1) dan prasarana (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 60% walau masih dikategorikan rendah sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. 6) Hasil dari uji korelasi berganda diatas dilihat dari R yaitu 0,595, ini menunjukkan bahwa derajat hubungan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai adalah merupakan kategori korelasi sedang, karena berada di nilai pearson correlation 0,41 s/d 0,60, dan ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini berkorelasi karena nilai sig.F change $0,003 < 0,05$. 7) Berdasarkan uji regresi linear berganda variabel X1, X2 dan Y didapatkan persamaan regresinya $Y = 14,980 + 0,314 + 0,514 + e$ yang memperlihatkan bahwa nilai constanta adalah 14,980, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel X1 dan $X_2 = 0$ maka kinerja pegawai sebesar 14,980 satuan, sedangkan nilai koefisien sarana 0,314 memiliki arti jika variabel X1 meningkat sebesar 1% dengan asumsi prasarana dan constanta = 0 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,314. Dan nilai koefisien prasarana 0,514, artinya jika variabel prasarana meningkat 1% dengan asumsi sarana dan constanta = 0, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,514.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya. Air langga University precs.
- Anitahidayanti. 2014. *Defenisi ruang Lingkup Sarana dan Prasarana*. Dimuat dalam ilmu pendidikan online. [Hhttp://anitahidayanti.blogspot.co.id](http://anitahidayanti.blogspot.co.id). 13 Maret 2016
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Prasetyo. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers

-
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dewi Sinta dan Meilisa Syelviani.2021. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilihan*. jurnal artikel text. volume 7 no 1 Januari 2021..
- Dodi Anand.2016. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai)*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sumatera Utara. Medan
- Dr.Zahera Mega Utama, SE. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori*.Cetakan Pertama.UNJ Press. Jakarta Timur.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Grasela Aprilia dan Sahidi.2017. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak*. jurnal untan.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Ligustianda Tri Saputra.2020. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Mengengah Kejuruan Tinggi 5 Pekan Baru*. skripsi Universitas Islam Riau.
- Minarti,Sri, 2011. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media
- Moenir, H.A.S.2016.*Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*.Edisi1.Cetakan 12.Jakarta.Bumi Aksara
- Mustari, Mohammad. 2014. *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. 2014. "*Analisis Jalur*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Prof.Dr.Payaman, J.Simanjuntak.2020.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen perkantoran*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Pedoman Penulisan Skripsi. Edisi 2022. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah: teori dasar dan praktik*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinaga, dkk. 2020. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sulistiyawaty.2021.*Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*. Sulawesi Selatan.Skripsi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Suhelayanti, dkk.2020. *Manajemen Pendidikan*.Yayasan Kita Menulis. IAIN Langsa.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.