

The Effect Of Infrastructure And Work Environment On Teacher Performance At Gajah Mada Senior High School Bandar Lampung

Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Gajah Mada Bandar Lampung

Mardiana ¹⁾; Sodirin ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ mardiana00@guru.sma.belajar.id, ²⁾ sodirinamrullah@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Januari 2025]

Revised [19 Februari 2025]

Accepted [24 Februari 2025]

KEYWORDS

Work Culture, Incentives, Performance, Regression.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki tugas untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan pelayanan publik. Kunci keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan pelayanan publik tergantung pada banyak faktor diantaranya faktor sumber daya manusia, faktor budaya serta faktor organisasi dan manajemen. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi adalah pegawai, sehingga untuk meningkatkan kualitas suatu instansi maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu budaya kerja dan insentif. Menyadari pentingnya peranan karyawan tersebut, organisasi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan karyawannya sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi seperti menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan dengan harapan adanya peningkatan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, keluar saat jam kerja serta banyaknya keluhan dari masyarakat karena kurangnya pelayanan. Oleh sebab itu, perlu ditanamkan budaya kerja yang baik serta adanya motivasi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan. Budaya kerja akan tercermin dari perilaku pegawainya dan hasil kerja pegawainya, karena kebiasaan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerja pegawai. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh budaya kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 25 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandar Lampung, dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 61,2%. Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandar Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 79,5%. Terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandar Lampung, dengan tingkat pengaruh sebesar 80,7%.

ABSTRACT

Government agencies are organizations that have the task of assisting the government in implementing public services. The key to the success of an agency in implementing public services depends on many factors including human resource factors, cultural factors and organizational and management factors. The human resources owned by an agency are employees, so to improve the quality of an agency it is necessary to increase employee performance. Increasing employee performance can be influenced by several things, including work culture and incentives. Realizing the importance of the employee's role, the organization has carried out many activities to empower its employees so that they have optimal abilities and performance in achieving organizational goals such as increasing salaries and benefits, providing awards in the hope of increasing employee performance. However, in reality there are still many employees who do not arrive on time, leave during working hours and there are many complaints from the public due to lack of service. Therefore, it is necessary to instill a good work culture and motivation for the work activities carried out. Work culture will be reflected in employee behavior and employee work results, because good work habits will have a good impact on employee work results. The aim of this research is to determine: 1. The influence of work culture on employee performance 2. The influence of incentives on employee performance 3. The influence of work culture and incentives together on employee performance at the Bandar Lampung City Population and Civil Registry Service. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 25 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Work Culture (X_1) on the Performance (Y) of employees at the Bandar Lampung City Population and Civil Registry Service, with a level of influence (R -square) of 61.2%. There is an influence of incentives on employee performance at the Bandar Lampung City Population and Civil Registry Service with an influence level of 79.5%. There is an influence of Work Culture and Incentives together on employee performance at the Bandar Lampung City Population and Civil Registry Service, with an influence level of 80.7%.

PENDAHULUAN

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi yang berada didalamnya. Sebagai suatu sistem, sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling berkolaborasi antara satu dengan yang lainnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan, di mana semangat kerja SDM sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Banyak organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif, dimana ketidakpuasan pegawai mungkin akan lebih banyak terjadi. Jika terjadi ketidakpuasan, maka stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat. Jalannya kegiatan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor lingkungan dan sarana prasarana yang menunjang operasional suatu organisasi. Kedua faktor tersebut saling berhubungan dan juga mempengaruhi kinerja pegawai yang berada didalam organisasi. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai antara lain sarana dan prasarana dan semangat kerja. Sarana dan prasarana institusi pendidikan dalam hal ini sekolah, sangat menunjang pekerjaan semua pegawai yang bekerja didalamnya, termasuk tenaga pendidik/guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapai sarana dan prasarana yang memadai. Kinerja pegawai di sekolah bisa ditingkatkan dengan didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 45 ayat 1 bahwa setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar-mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah (Mulyasa,2017). Sehingga sarana dan prasarana mempunyai peran penting dalam proses pendidikan di sekolah dan menjadi satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, pegawai atau tenaga pendidik dapat memanfaatkan sarana prasarana tersebut dalam proses proses pembelajaran. Pelaksanaan proses pendidikan harus bisa memenuhi komponen-komponen sarana prasarana yang dibutuhkan selama proses pembelajaran berlangsung. Oleh karenanya pemenuhan sarana prasarana memang sangat penting dilakukan karena apabila sarana prasaran kurang bisa terpenuhi akan mengganggu proses pendidikan dan bisa menggagalkannya. Karena dengan tempat kerja yang layak, sarana prasarana dan alat-alat kerja yang memadai, serta suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat para pegawai betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakannya lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan tenaga administrasi bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi sekolah itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat membuat pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh terciptanya suasana nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai dan faktor keamanan dan kenyamanan yang tidak terjaga akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di SMA Gajah Mada Bandar Lampung terkait sarana prasarana dan lingkungan kerja masih belum dapat dikatakan kondusif. Walaupun dari segi non fisik berupa hubungan antar sesama pegawai yang terjalin harmonis, namun hal ini tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja fisik atau sarana prasarana dimana masih banyak peralatan kerja yang rusak dan tidak berfungsi secara normal atau memiliki kondisi kurang baik yaitu komputer, ventilasi udara, meja dan kursi serta perpustakaan. Kondisi yang ada tersebut yang menyebabkan terhambatnya proses belajar mengajar sehingga kinerja guru dan pegawai kurang optimal. Selain itu di SMA Gajah Mada Bandar Lampung masih adanya guru yang belum memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik, masih adanya guru yang menggunakan metode pembelajaran ceramah tanpa menggunakan sarana dan prasarana teknologi yang ada untuk menunjang proses pendidikan, masih adanya guru kurang memotivasi peserta didik untuk menggali informasi yang lebih tentang suatu pelajaran agar peserta didik kreatif dalam mengembangkan pengetahuan padahal dalam peningkatan kinerja guru, guru harus mempunyai motivasi dan kemampuan (ability) dalam mengelola proses pembelajaran dengan cara membuka jendela



informasi pengetahuan peserta didik agar mampu lebih kreatif dalam mengembangkan cara belajar mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di sekolah maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai guna mencapai kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Anoraga (2006:56) salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik (Nitisemito, 1992:159).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya (Moekijat, 2003:136). Namun (Kartono, 1995:160) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik.

Tempat kerja adalah tempat yang terbentuk atas dasar kepentingan yang sama namun tetap dibutuhkan kesiapan yang mendasar pada diri seseorang, karena penyatuan pikiran dalam banyak idealis itu tidaklah mudah. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Lingkungan yang dimaksud merupakan lingkungan secara fisik yaitu bentuk bangunan yang ada disekolah tersebut. Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur menyebabkan kepala sekolah atau guru tidak dapat mengawasi siswa dalam proses pembelajaran. Dengan banyaknya siswa yang ada di SMA Gajah Mada Bandar Lampung, guru-guru yang ada belum bisa mengawasi semua siswa yang ada. Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur serta banyaknya siswa yang ada disekolah maka guru belum bisa maksimal dalam mengawasi siswanya.

Lingkungan kerja yang memberikan jaminan rasa aman, tentram, dan nyaman sehingga membuahkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi bekerja dan kelanjutannya akan meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, serta minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Oleh karena itu, tidak kalah penting apabila sekolah untuk menyediakan lingkungan kerja dan sarana prasarana yang mendukung kinerja pegawainya. Selain faktor lingkungan kerja, proses pendidikan sangat besar kaitannya dengan sarana prasarana yang ada di sekolah.

LANDASAN TEORI

Sarana Prasarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan; alat. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah menyatakan bahwa sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain; ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Berdasarkan peraturan menteri tersebut maka yang dimaksud

dengan sarana dan prasarana adalah fasilitas yang secara langsung ataupun tidak langsung berfungsi sebagai proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sunidhia dan widiyanti (2014:107) sarana prasarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kerja, seperti gedung, ruang, meja, serta alat tulis kantor. Berdasarkan dua pendapat tersebut maka yang dimaksud dengan sarana dan prasarana lebih banyak fokus ke peralatan kerja dan komponen lain yang mendukung proses kerja tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut As'ad (2013:174) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2016: 209) menegaskan bahwa lingkungankerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Sedarmayanti (2014:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2013:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut Tohardi (2013:136), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Anoraga (2013:79) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Kinerja Pegawai

Robbins (2016:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2014:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Algifari, (2013:19) mengatakan statistik merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan



menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21. Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Kuesioner sebagai Instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0.444.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0.444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23.

Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Sarana Prasarana (X_1)

Tabel 1 Uji Validitas Sarana Prasarana (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.738	Valid
2	0.444	0.793	Valid
3	0.444	0.560	Valid
4	0.444	0.584	Valid
5	0.444	0.583	Valid
6	0.444	0.738	Valid
7	0.444	0.793	Valid
8	0.444	0.580	Valid
9	0.444	0.631	Valid
10	0.444	0.752	Valid
Rata – rata	0.444	0.675	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Sarana Prasarana memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.444$, dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.675$ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Sarana Prasarana tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)**Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)**

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.538	Valid
2	0.444	0.659	Valid
3	0.444	0.609	Valid
4	0.444	0.714	Valid
5	0.444	0.714	Valid
6	0.444	0.494	Valid
7	0.444	0.714	Valid
8	0.444	0.747	Valid
9	0.444	0.510	Valid
10	0.444	0.642	Valid
Rata – rata	0.444	0.634	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Lingkungan Kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.634$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Kinerja (Y)**Tabel 3 Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.666	Valid
2	0.444	0.546	Valid
3	0.444	0.651	Valid
4	0.444	0.666	Valid
5	0.444	0.602	Valid
6	0.444	0.496	Valid
7	0.444	0.743	Valid
8	0.444	0.449	Valid
9	0.444	0.461	Valid
10	0.444	0.602	Valid
Rata – rata	0.444	0.588	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} 0.588$ lebih besar dari $r_{tabel} 0.444$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana (X_1)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Sarana Prasarana (X_1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai α Sarana Prasarana (X_1) sebesar 0,877, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,877 > 0.60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,857, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0.857 > 0.60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Kinerja (Y) sebesar 0,703, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0.703 > 0.60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Hipotesis Sarana Prasarana (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Sarana Prasarana (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.423	3.633		1.493	.149
Sarana Prasarana	.845	.094	.879	9.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 9.020. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.701, maka t_{hitung} 9.020 $>$ t_{tabel} 1.701 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Sarana Prasarana (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Sarana Prasarana (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Persamaan regresi antara variabel Sarana Prasarana (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 5.423 + 0.845 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja SMA Gajah Mada Bandar Lampung sebesar 0.845 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.763	1.799

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.879 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,772 \times 100\% = 77,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di SMA Gajah Mada Bandar Lampung sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut;

Tabel 9 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.154	4.193		1.229	.231
	Lingkungan Kerja	.852	.108	.849	7.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 7.877. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.701, maka $t_{hitung} 7.877 > t_{tabel} 1.701$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 5.154 + 0.852 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.852 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.709	1.991

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,849 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,721 \times 100\% = 72,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.471	2	134.235	42.591	.000 ^b
	Residual	72.491	23	3.152		
	Total	340.962	25			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 42.591 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,340 maka Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima. Perhitungan simultan variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 12 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.769	1.775

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,887 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,787 \times 100\% = 78,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 13 Perhitungan Regresi Berganda Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja Dan Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.944	3.767		1.047	.306
	Sarana Prasarana	.590	.220	.613	2.678	.013
	Lingkungan Kerja	.294	.230	.293	1.281	.213

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 3.944 + 0,590 X_1 + 0,294 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Sarana Prasarana sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,590 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,294 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,590$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,294$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sarana Prasarana lebih besar dibandingkan variabel Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai di SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.879 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Sarana Prasarana mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebesar $= 9.020 > t_{tabel} 1.701$. Besarnya koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja adalah 77,2%. Dengan persamaan regresi Sarana Prasarana dan Kinerja adalah sebesar $Y = 5.423 + 0.845 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di SMA Gajah Mada Bandar Lampung sebesar 0.845 point. Hal ini memberikan pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai di SMA Gajah Mada Bandar Lampung 77,2%,

sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja di SMA Gajah Mada Bandar Lampung. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) di SMA Gajah Mada Bandar Lampung sebesar 0,849 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 7.877 > t_{tabel} 1.701$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 72,1%. Untuk model persamaan Lingkungan Kerja regresinya adalah $Y = 5.154 + 0.852 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.852 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 42.591 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,340$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,887 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di SMA Gajah Mada Bandar Lampung, sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 14. Tabel Interpretasi Hasil Olah Data

Variabel	R	r^2	Model	Keterangan Model
X_1	0.879	77,2%	$Y = \alpha + b X_1$ $Y = 5.423 + 0.845 X_1$	Setiap kenaikan satu point variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.925 point
X_2	0,849	72,1%	$Y = \alpha + b X_2$ $Y = 5.154 + 0.852 X_2$	setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.852 point
$X_1; X_2$	0,887	78,7%	$Y = \alpha + b X_1 + b X_2 + et$ $Y = 3.944 + 0,590 X_1 + 0,294 X_2$	1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Sarana Prasarana sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,590 point 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,294 point

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di SMA Gajah Mada Bandar Lampung dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai sebesar $= 9.020 > t_{tabel} 1.701$. Dengan persamaan regresi $Y = 5.423 + 0.845 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.845 point. Besarnya hubungan antara Sarana Prasarana dan Kinerja pegawai sebesar 0.879 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di SMA Gajah Mada Bandar Lampung dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 7.877 > t_{tabel} 1.701$. Persamaan regresi Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = 5.154 + 0.852 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.852 point. Besarnya hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai adalah 0,849 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh



Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di SMA Gajah Mada Bandar Lampung. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 42.591 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,340. Persamaan regresi berganda antara Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = 3.944 + 0,590 X_1 + 0,294 X_2$. Besarnya pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,887(termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

Saran

1. Variabel Sarana Prasarana, yang perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan adalah pernyataan no 4, kenyamanan ruang kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan adalah pernyataan no. 2, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan pegawai dalam bekerja.
3. Variabel Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu pernyataan 3, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi bagi pegawai agar bekerja sesuai mutu dan standar yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif serta efisien dan kinerja pegawai bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2022. *Pedoman Penulisan Tesis. Program Studi Magister Manajemen*. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Algifari. 2013. *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Anoraga. Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakkan kedelapan*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2013. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(02), 171-182.
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 931-939.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyasa. 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nelson, N., Sodikin, S., & Wardhana, A. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Personil SATBRIMOB Polda Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(3), 193-200.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia. Cetakan keenam*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurasnita, Nurasnita. Harahap, Lokot Muda. 2018. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PLN (Persero) Wilayah Sumut. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 13 No. 2 November 2018*
- Pendong, Sefania M. Areros, William A. Rumawas, Wehelmina. 2021. Pengaruh Sarana prasarana dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah
- Priyatno, Dwi. 2015. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : Mediakom.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Widiyanto, Ibnu. 2015. *Pointers : Metodologi Penelitian*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Yudea, N., & Sutianingsih, S. (2022). Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Competence On Employee Performance At Bank Jateng Boyolali Regional Branch. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4).
- Zainaro, Muhammad Arifki. 2017. Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *HJK Holistik Jurnal Kesehatan Vol. 11 No. 1 (2017)*