

PENTINGNYA SARANA DAN PRASARANA TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS TELUK PINANG

MEILISA SYELVIANI

meilisasyelviani2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research to find out how important the Facilities and Infrastructure are to the efficiency of the employees of the Health Cente in Teluk Pinang. The sample in this study amounted to 55 people from all of the employees. The analysis technique is in the form of qualitative data and quantitative data using classical assumption testing, Multiple Linear Regression and hypothesis testing. Based on the results of the regression equation obtained $Y = 7.127 + 0.524 X_1 + 0.488 X_2 + e$ Calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained adjusted R^2 value of 0.734 this means that 73.4% remaining 26.6% is influenced by other variables that are not equalized in variables this research. Partial test shows that the results of tcount X_1 4,785 > ttable 2,004 with sig. or value 0,000 < 0.05), and Variable X_2 has a value of X_2 9.333 > ttable 2.004 with sig. or value 0,000 < 0.05). Hypothesis testing together has a positive and significant effect, that the calculated F-value (170.438) > from the F-table (3.16) with a significant value of .000b. This means that the Means and Infrastructure variables together have an effect on employee efficiency at the Teluk Pinang Health Center.

Keywords: facilities, infrastructure, and efficiency

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pentingnya Sarana dan Prasarana Terhadap efisiensi Pegawai Puskesmas Teluk Pinang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dari keseluruhan pegawai puskesmas Teluk Pinang. Teknik analisis berupa data kualitatif dan data kuantitatif dengan menggunakan pengujian asumsi klasik, Regresi Linear Berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 7,127 + 0,524 X_1 + 0,488 X_2 + e$ Perhitungan pada koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,734 hal ini berarti 73, 4% sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Uji parsial menunjukkan dimana hasil $t_{hitung} X_1$ 4,785 > t_{tabel} 2,004 dengan sig. atau nilai 0,000 < 0,05), dan Variabel X_2 mempunyai nilai $t_{hitung} X_2$ 9,338 > t_{tabel} 2,004 dengan sig. atau nilai 0,000 < 0,05). Pengujian hipotesis secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan, bahwa nilai F-hitung (170,438) > dari F-tabel (3,16) dengan nilai signifikannya sebesar ,000^b, hal ini berarti variabel Sarana dan Prasarana secara bersama-sama berpengaruh pada efisiensi kerja pegawai Pada Puskesmas Teluk Pinang.

Kata Kunci: Sarana, Prasarana, efisiensi

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Puskesmas atau pusat kesehatan masyarakat merupakan

organisasi kesehatan fungsional yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja.

Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting keberadaannya di Indonesia. Peranan dan kedudukan puskesmas sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan kesehatan masyarakat. Untuk itu diperlukan sekali pegawai kesehatan sebagai SDM yang berpotensi dalam memajukannya.

SDM merupakan salah satu faktor utama penentu dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dibutuhkannya SDM yang siap berkomitmen untuk menjadi SDM yang berkualitas. Pegawai Puskesmas Teluk Pinang yang dijadikan sebagai objek penelitian siap bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2014).

Puskesmas Teluk Pinang sebagai suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah

kerja. Kinerja dari tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan kinerja terbaik. Tidak hanya itu, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah pemenuhan dari sarana dan prasarana di puskesmas tersebut.

Sarana dan prasarana merupakan faktor penentu kesuksesan dan kelancaran sistem kerja. Saat ini, yang menjadi titik berat dari capaian sarana dan prasarana puskesmas, penyediaan sarana dan prasarana untuk layanan rujukan hingga penyediaan sarana dan prasarana untuk instalasi farmasi. Dari sarana prasarana yang ada, masih dikatakan sangat minim baik dari segi kondisi maupun jumlahnya. Karena hal ini sangat berkaitan dalam menentukan hasil kerja yang diberikan mengingat akan pentingnya dan dibutuhkannya akan sarana dan prasarana. Dari hal tersebutlah kita bisa menilai efisiennya hasil kerja pegawai puskesmas Teluk Pinang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah tersebut, makanya yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah menganalisis pentingnya sarana dan prasarana terhadap efisien kerja pegawai Puskesmas Teluk Pinang.

B. TELAHAH PUSTAKA

Pengertian Sarana dan Prasarana

Pengertian sarana dan prasarana menurut Robbins (2011:155) adalah Fasilitas yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Sarana prasarana pelayanan kesehatan dapat didefinisikan sebagai proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana kesehatan secara efektif dan efisien untuk memberikan layanan secara profesional dibidang sarana dan prasarana dalam proses pelayanan kesehatan yang efisien pula. (Muhammad, 2010).

Menurut Mulyasa, (2012:49) menyatakan sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kerja, khususnya proses kinerja, seperti gedung, ruangangan, meja kursi, serta alat-alat dan media kerja. Adapun yang dimaksud dengan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pelayanan.

Menurut Waharsono (2010:8), yang dimaksud dengan sarana adalah "semua alat kegiatan". Sedangkan prasarana adalah "segala sesuatu guna memperlancar jalannya proses kegiatan". Sarana dan prasarana yang tersedia lengkap akan merangsang semua pihak agar memanfaatkan sarana dan prasarana tersebut. Sarana prasarana secara umum banyak diartikan menurut beberapa sumber. Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sedangkan menurut Latuheru (2010:13), sarana prasarana adalah alat secara fisik untuk menyampaikan isi pembelajaran.

Indikator Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan, dimana indikatornya terdiri dari (Robbins, 2011:158):

1. Peralatan dan perlengkapan kantor (puskesmas);
 - a. Laptop/Komputer
 - b. Printer
2. Alat Kesehatan
 - a. Alat Medis dan kesehatan
 - b. Obat-obatan
3. Alat transportasi;
 - a. Mobil Ambulans
 - b. Sepeda Motor
4. Alat komunikasi.
 - a. Telephone
 - b. Handphone

Prasarana adalah penunjang utama terselenggaranya suatu proses, dimana indikatornya terdiri dari (Robbins, 2011:158):

1. Kondisi gedung dan kantor (puskesmas);
 - a. Gedung Puskesmas
 - b. Poliklinik Umum
 - c. Ruang Rawat Inap
 - d. Ruang Bersalin (PONED)
 - e. Poliklinik KIA / KB
 - f. Poliklinik Gigi
 - g. Laboratorium
2. Gudang Obat-obatan (Apotek)
3. Fasilitas Umum (puskesmas);
 - a. Area Parkir
 - b. Halaman Puskesmas

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi tertentu yang digunakan untuk objek dan subjek yang akan diteliti. Adapun lokasi penelitian di puskesmas Teluk Pinang, yang beralamat di JL. H. M. Ichsan No. 1. Telp. (0768) 22242 Teluk Pinang. Kode Pos 29253, Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama satu bulan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bersifat nonangka. Data deskriptif dari Puskesmas Teluk Pinang dan data-data lainnya seperti kata, gambar, gambaran umum puskesmas ataupun skema yang menunjang penelitian.

- b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari Puskesmas Teluk Pinang yang berbentuk angka, seperti data angka-angka, hasil kuesioner dan data-data lain yang menunjang dalam penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data Primer

Data Primer adalah data asli dikumpulkan sendiri oleh

peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Danang Sunyoto, 2011:22). Selain itu data primer merupakan hasil dari pengamatan, wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada Puskesmas Teluk Pinang dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Danang Sunyoto, 2011:23).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Hasan (2010:58), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau penelitian yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Puskesmas Teluk Pinang sebanyak 55 orang pegawai.

2. Sampel

Selanjutnya Sugiyono (2014:85), menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 55 orang pegawai dari populasi Puskesmas Teluk Pinang.

Metode Pengambilan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan didalam penelitian penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Masing-masing variabel yang ada didalam kuesioner akan dijabarkan dalam bentuk

pertanyaan dengan menggunakan skala likert, dimana jawaban pada kuesioner yang akan bersifat kualitatif diubah menjadi ordinal dengan memberi nilai. Yakni data yang diperoleh langsung dari Puskesmas Teluk Pinang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum Puskesmas Teluk Pinang, hasil kuesioner dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014:145), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Adapun dokumen yang dibutuhkan yaitu data tentang pegawai Puskesmas Teluk Pinang dan jumlah pegawai yang aktif pada Puskesmas Teluk Pinang.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2014:291), studi kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dalam penelitian.

Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk menunjukkan tingkatan kevalidan atau keabsahan sebuah instrument. Instrumen dikatakan valid jika nilai validitas nya tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang dapat dipercaya atau diandalkan jika nilai reliabilitas nya tinggi.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dikatakan terpenuhi jika dilihat kurva yang menyebar di sekitar diagram atau berdekatan dengan garis lurus sehingga dapat disimpulkan uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari R^2 maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:53).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Sarana (X_1) dan Prasarana (X_2) terhadap efisiensi kerja Pegawai (Y). Model sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = efisiensi kerja Pegawai (Variabel Dependen)

X_1 = Sarana (Variabel Independen)

X_2 = Prasarana (Variabel Independen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Standar Error*

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan menjelaskan variabel dependen.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil analisa validitas bahwa nilai korelasi untuk tiap item lebih besar dari 0,2609. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,2609. Maka semua item dalam penelitian uji reliabilitas ini dapat diterima.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = 7,127 + 0,524 X_1 + 0,488 X_2 + e$. Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :

a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 7,127. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka pengaruh sarana dan prasarana terhadap efisiensi kerja pegawai Puskesmas Teluk Pinang adalah sebesar 7,127.

b. Koefisien regresi (β)

X_1 sebesar 0,524 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa dengan penambahan satu satuan sarana maka akan terjadi peningkatan efisiensi kerja sebesar 0,524. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara sarana dengan efisiensi kerja.

c. Koefisien regresi (β)

X_2 sebesar 0,488 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa dengan penambahan satu satuan prasarana, maka akan terjadi peningkatan efisiensi kerja sebesar 0,488. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara prasarana

dengan efisiensi kerja.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary*, yang mana pada tabel menunjukkan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,734 hal ini berarti 73,4% variabel Sarana dan Prasarana dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu Sarana dan Prasarana. Sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini, variabel tersebut bisa saja variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja ataupun variabel lainnya.

b. Uji Parsial (t)

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci

dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1. Sarana (X_1)

Hasil analisis terdapat nilai sig ,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni 4,785 dengan t tabel 2,004. Jadi $t_{hitung} X_1 4,785 > t_{tabel} 2,004$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Sarana (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja pegawai Pada Puskesmas Teluk Pinang.

2. Prasarana (X_2)

Hasil analisis terdapat nilai sig ,000. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 ditolak, Variabel X_2 mempunyai t hitung yakni 9,338 dengan t

tabel 2,004. Jadi $t_{hitung} X_2 9,338 > t_{tabel} 2,004$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Prasarana (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja Pada Puskesmas Teluk Pinang.

c. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel dapat dilihat F-hitung yaitu sebesar 180,538 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5% dengan derajat bebas pembilang. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (170,438) > dari F-tabel (3,16) dengan nilai signifikannya sebesar ,000^b. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ($,000^b$) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel Sarana dan Prasarana secara bersama-sama berpengaruh pada Kinerja pegawai Pada Puskesmas Teluk Pinang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan statistik pada penelitian dengan judul Pengaruh Sarana dan Prasarana yang terdiri dari variabel Sarana dan Prasarana Terhadap efisiensi kerja pegawai Pada Puskesmas Teluk Pinang, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 0,734 atau 73,4% variabel Sarana dan Prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil pengujian
 - a. Pengujian secara parsial Uji t (sendiri-sendiri):
 - 1) Terbukti Sarana (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja pegawai (Y) Pada Puskesmas Teluk Pinang, sebesar t hitung yakni 4,785 dengan t tabel 2,004. Jadi $t_{hitung} X_1 4,785 > t_{tabel} 2,004$.

- 2) Terbukti Prasarana (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja pegawai (Y) Pada Puskesmas Teluk Pinang, sebesar t hitung yakni 9,338 dengan t tabel 2,004. Jadi $t_{hitung} X_1$ $9,338 > t_{tabel} 2,004$.
- b. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Terbukti Sarana (X_1) dan Prasarana (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap efisiensi kerja (Y) pegawai Pada Puskesmas Teluk Pinang, sebesar F-hitung yaitu sebesar 170,438 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5% dengan derajat bebas pembilang. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (170,438) > dari F-tabel (3,16) dengan nilai signifikannya sebesar ,000^b.
- Saran**
- Melihat kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :
1. Puskesmas Teluk Pinang harus lebih memperhatikan Turunnya Kinerja Pegawai yang dapat terjadi karena pengaruh sarana dan prasarana karena disebabkan oleh Sarana yang terdiri dari Perlengkapan dan Peralatan kantor, Alat Kesehatan, Alat Transportasi dan Alat Komunikasi, sedangkan Prasarana yang terdiri dari Kondisi Gedung dan Kantor, Gudang Obat-obatan dan Fasilitas Umum
 2. Puskesmas Teluk Pinang juga harus memperhatikan Kinerja pegawai yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Penyelesaian dan Pribadi sehingga penyelesaian pekerjaan yang dapat menjadi lebih efektif dan efisien.
 3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya variabel Sarana dan Prasarana saja yang diteliti yang mempengaruhi variabel Kinerja tetapi ditambah faktor lain yang belum diketahui karena Sarana

dan Prasarana hanya mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 87,4%, dan masih ada sisanya 12,6%, tidak dibahas variabel lain apa yang mempengaruhi didalam penelitian ini, variabel tersebut bisa saja variabel Disiplin Kerja, Prasarana, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja ataupun variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati. Yuni Dan Suryani. Nanik. "Pengaruh Komunikasi Internal. Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Temanggung". *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 3 No.2. Hal 299 – 306. 2014.
- Arikunto. Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 2012.
- Basri. V. R. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.
- Depkes RI. *Parameter Standar Umum Ekstrak Tumbuhan Obat, Departemen Kesehatan Republik Indonesia*, Jakarta. 2000.
- Fasial. "Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". Yogyakarta: Fe-UGM. 2011.
- Ghozali. Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2012.
- Hasan. Aedy. *Teori Dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif. Islam: Sebuah Studi Komparasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2012.
- Latuheru, John D. *Media Pembelajaran Dalam Proses Belajar. Mengajar Masa Kini*. Jakarta: Depdikbud & P2 LPTK. 2010.
- Makmur. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Adhitama. 2011.
- Mathis. Robert L Dan John H Jackson. *Human Resource Management*. Terjemahan. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Salemba Empat. 2014.
- Moenir. A.S. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara. 2014.
- Mondy R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Penerbit : Erlangga. Jakarta. 2010.
- Muhammad, Ali. *Metodologi dan Aplikasi. Riset Pendidikan*. Bandung. Pustaka Cendekia Utama. 2010.
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*.

- Jakarta. Salemba Empat. 2016.
- Mulyasa*. Manajemen Pendidikan Karakter. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012
- Pramutoko, Baju. "Analisis Penjualan Dengan MLM", Jurnal Ilmiah, (Kediri: FE UNISKA, 2016.
- Prawirosentono. S. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE. 2010.
- Rachmawati Ike Kusdyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : Andi Offset. Jakarta. 2014.
- Rahmatika. Ika. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Bank Bni Syariah Cabang Bogor). Konsentrasi Perbankan Syariah. Program Studi Muamalat (Ekonomi Islam). Fakultas Syariah Dan Hukum. Uin Syarif Hidayatullah. 2010.
- Rivai. Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta. 2014.
- Robbin. P. Stephen. Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi. Aplikasi. Jilid I Dan Ii. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo. 2011.
- Rue. Leslie W. Human Resource Management: A Practical Approach. New York: Harcourt Brace. 2010.
- Simamora. Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Penerbit : YKPN. Yogyakarta. 2013.
- Sofyandi Herman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : Graha Ilmu. Jakarta. 2013.
- Sudjana. 2011. Metode Statistik, Edisi Revisi, Cet. 6. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. Graha Ilmu. Jakarta. 2010.
- Sulaeman. Es. Manajemen Kesehatan Teori Dan Praktek Di Puskesmas. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2014.
- Sunyoto. Danang. Sumber Data Primer Dan Sumber Data Sekunder. Edisi Pertama. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta. 2011.
- Thomas. Yeltsin Aprioke. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara". Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 1 (hlm. 1-10). Minahasa Tenggara. 2017.
- Umar*. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Waridin. B. G. Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepimpinan . Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Vol 1. No 1. Hal: 63-74: JRBI. 2010.
- Warsono*. Analisis Pengukuran Kinerja Reksadana, EKOBIS. 2010.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta. 2011.

Penelitian Terdahulu:

- Amaliyani, Dian. Skripsi Yang Berjudul Pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Pencapaian Akreditasi A Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan. Uin Alauddin. 2017.

- Hartono, Didi. KINDAI Volume 10 Nomor 2, April – Juni 2014 yang Berjudul Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. 2014.
- Kartini, Wiati. Jurnal Publik Kartini Vol. 11; No. 02; 2017; 146-156 yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan tentang Puskesmas dan Dukungan Sarana Prasarana terhadap Manajemen Pelayanan Kesehatan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Program Studi Magister Administrasi Publik. Universitas Garut. 2017.
- Ristiani, Ida Yunari. Coopetition Vol VIII, Nomor 2, November 2017 yang berjudul Pengaruh Sarana Prasarana Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien (Studi Pada Pasien Rawat Jalan Unit Poliklinik IPDN Jatinangor). Institut Pemerintahan Dalam Negeri. 72.idayunaari@gmail.com. 2017.
- Setiawan, Rendra Wahyu. Dkk. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016 yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur. 2016.
- Utomo, T Dwi. Skripsi yang berjudul Hubungan Antara Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Usaha Kesehatan Sekolah Dengan Perilaku Hidup Sehat Siswa Kelas Vi Sd Negeri Mungkung Kecamatan Kalikajar Kabupaten Wonosobo. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Penjas. Jurusan Pendidikan Olahraga. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Yogyakarta. 2013.