

PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PERSONIL SATBRIMOB POLDA LAMPUNG

Nelson^{(1)*}, Sodirin⁽¹⁾, Agum Wardhana⁽¹⁾

⁽¹⁾ FE, Universitas Sang Bumi Rua Jura

*email korespondensi: nelsonsaburai@gmail.com

Abstrak. Permasalahan dalam penelitian ini kurangnya kesadaran personil dalam menjaga dan memelihara sarana prasarana kantor berdampak sarana prasarana yang digunakan mengalami kerusakan sehingga kinerja personil kurang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja Personil Satbrimob Polda Lampung. Hipotesis dalam penelitian ini sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja Satbrimob Polda Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 98 personil Satbrimob Polda Lampung. Hasil pengujian hipotesis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.589 dan t_{tabel} pada $n = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.589 > 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satbrimob Polda Lampung. kontribusi ($R Square$) sebesar 0.245 artinya sebesar 24,5% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel sarana prasarana sedangkan sisanya sebesar 75,5% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, Pengaruh, Sarana Prasarana.

Abstrak. The problem in this study is the lack of awareness of personnel in maintaining and maintaining office infrastructure which results in the infrastructure used being damaged so that personnel performance is less than optimal. The purpose of this study was to determine the effect of infrastructure on the performance of Satbrimob Polda Lampung. The hypothesis in this study is that infrastructure has an effect on the performance of Satbrimob Polda Lampung. The research method used in this study uses a quantitative descriptive research method. Data collection techniques used are observation and questionnaires. The sample used in this study was 98 Satbrimob personnel from the Lampung Police. The results of testing the hypothesis of the effect of infrastructure on performance show that the value of t_{count} is 5,589 and t_{table} at $n = 98$ and $\alpha = 0.05$ obtained $t_{table} = 1.661$ and a significance level of 0.00, thus $t_{count} > t_{table}$ or $5,589 > 1.661$ and a significance level of $0.00 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that infrastructure has a positive and significant effect on the performance of Satbrimob Polda Lampung. contribution (R_{Square}) of 0.245 means that 24.5% of the variation in changes in performance variables can be explained by the infrastructure variable while the remaining 75.5% is explained by other variables outside of this research variable.

Keyword: Performance, Influence, Infrastructure.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor personilnya dalam mencapai tujuannya. Seorang personil yang memiliki

kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Aktivitas organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peralatan kantor yaitu sebagai sarana penting untuk menghasilkan pekerjaan kantor.

Penggunaan peralatan kantor yang berjalan dengan maksimal maka dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan harapan organisasi. Perencanaan peralatan kantor merupakan langkah awal untuk mengadakan peralatan kantor. Kinerja personil yang baik memerlukan sebuah perencanaan untuk pengadaan peralatan kantor. Penentuan tujuan perencanaan menentukan keberhasilan jalannya proses perencanaan. Proses pelaksanaan perencanaan dilakukan dengan rencana jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Kerjasama personil menjadi faktor penting untuk menunjang proses pelaksanaan perencanaan yang baik.

Pemeliharaan peralatan kantor sebagai langkah kedua setelah penyusunan rencana pengadaan untuk kebutuhan peralatan kantor. Pemeliharaan untuk peralatan kantor perlu dilakukan untuk menjaga kualitas dari peralatan kantor dan dapat mempengaruhi kinerja personil selama bekerja. Peralatan kantor yang mengalami beberapa masalah didalamnya akan menghambat kerja personil. Perawatan pada peralatan kantor dapat dilakukan secara rutin, berkala, dan darurat. Perawatan yang maksimal akan memberikan kelancaran pada peralatan selama proses pengoperasian. Penghapusan peralatan kantor perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi pemborosan tempat atau ruangan kantor. Peralatan kantor yang sudah mengalami kerusakan fatal akan mengalami penyusutan nilai secara ekonomis dan teknis. Perkembangan teknologi baru mendorong organisasi mengganti peralatan kantor yang baru. Penggantian peralatan yang baru menjadi faktor utama penghapusan peralatan kantor yang lama. Pelaksanaan penghapusan akan memberikan pengaruh terhadap kelancaran kerja personil.

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seseorang, atau lembaga Swasta maupun Instansi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia

yang ada misalnya melalui pendidikan, pelatihan dan kursus-kursus yang banyak menawarkan jasanya diluar sana. Apabila dikaitkan dengan keinginan sebuah organisasi pastilah setiap organisasi menginginkan personil yang memiliki pengetahuan, kedisiplinan dan keterampilan dalam berbagai bidang baik itu di bidang pengetahuan umum tentang profesinya maupun di dalam menggunakan suatu alat. Namun adakalanya keinginan yang diharapkan oleh organisasi tidak sesuai dengan kenyataannya dilapangan dan pastilah diantara banyaknya personil yang memiliki kemampuan yang baik tersebut ada saja personil yang memiliki kemampuan dibawah standar yang telah ditetapkan organisasi sehingga organisasi masih harus melakukan pelatihan kepada personil yang masih dibawah standar untuk meningkatkan kemampuannya.

Selain kemampuan personil yang harus memadai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses kerja yaitu adalah tersedianya sarana prasarana dan sarana penunjang kerja yang baik sehingga proses kerja yang dilakukan oleh personil tidak terhambat sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat dari hal diatas dapat di simpulkan bahwa sarana prasarana merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi sebab dapat di bilang dengan adanya manajemen sarana prasarana kantor, sarana prasarana kantor akan dapat terjaga dan terawasi serta jelas kegunaannya.

Pada saat mengatur sarana prasarana kator pimpinan haruslah menjadi pihak yang paling bertanggung jawab atas kegiatan tersebut. Dan para personil pun sebagai pengguna sarana prasarana yang telah disediakan haruslah bertanggung jawab dalam memanfaatkan dan merawat barang-barang yang telah tersedia. Oleh karena itu, tersedianya perlengkapan-perengkapan yang ada di organisasi diharapkan semua

personil bisa melakukan pekerjaannya dengan seefektif mungkin dan melakukan pekerjaannya dengan efisien. Oleh karena itu dari ulasan diatas dapat dilihat bahwa manajemen atau pengelolaan sarana prasarana merupakan hal yang sangat penting dan harus dilakukan dalam suatu organisasi mengingat pengaruh dari kegiatan tersebut yang bisa dibilang cukup besar apabila tidak dilaksanakan. Namun kegiatan manajemen atau pengelolaan ini pun tidak bisa dilakukan dengan sembarangan harus ada seorang atau beberapa personil yang ditunjuk untuk mengatur sarana prasarana yang ada di organisasi tersebut, sehingga pada kegiatan tersebut ada orang yang bertanggung jawab didalamnya.

Selain personil yang ditunjuk semua personil yang menggunakan sarana prasarana yang telah disediakan oleh organisasi pun haruslah bertanggung jawab apabila menggunakannya, jadi bukan hanya orang yang ditunjuk saja yang harus merawat dan menjaga sarana prasarana tersebut sehingga saat di perlukan tersedia namun juga semua personil. Oleh karena adanya manajemen terhadap Perlengkapan dan pedoman bagi para personil dalam bekerja di organisasi, membuat seorang pimpinan dapat dengan lebih mudah dalam membuat sebuah perencanaan mengenai barang dan praturan-peraturan apa saja yang baik untuk disediakan dan di terapkan di dalam organisasinya dan juga memudahkan pimpinan dalam mendata hal-hal yang sudah tersedia diorganisasi dan hal apa saja yang masih kurang dan harus di tambahkan dalam organisasinya. Apabila urutan-urutan kerja yang harus dikerjakan dalam melakukan manajemen sarana prasarana telah dilakukan dengan sebaik mungkin dan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan maka hal ini akan memberikan sesuatu pengaruh yang sangat baik bagi personil-personil yang bekerja pada organisasi tersebut dan lebih efisien. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sarana dan prasaran juga merupakan suatu bagian yang tidak dapat di pisahkan dari suatu manajemen organisasi sebab perlengkapan sarana prasarana memegang fungsi yang sangat di butuhkan bagi sebuah organisasi dalam mengadakan penyelenggaraan kerja di organisasi. Sarana kantor merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dalam sebuah organisasi. Sarana prasarana yang tepat juga dapat meningkatkan dan memperlancar pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Dengan tersedianya sarana prasarana dalam suatu organisasi membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan bermakna

Sarana prasarana kantor merupakan salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Sarana prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja personil. Mengingat pentingnya sarana prasarana kantor dalam upaya memperlancar aktivitas kerja personil, maka dibutuhkan pengelolaan sarana.

Masalah yang sering muncul dalam suatu instansi adalah masalah sarana prasarana. Jika suatu instansi tidak memiliki sarana prasarana yang memadai maka pekerjaan instansi yang ingin dicapai tidak akan bisadicapai sehingga berpengaruh buruk pada instansi tersebut. Jika dalam suatu kantor instansi sarana prasarana kantor tidak mamadai maka, akan berpengaruh buruk bagi kinerja kantor. Kinerja kantor menjadi buruk ini adalah akibat dari kinerja personil yang kurang baik. Kinerja personil dapat berjalan baik jika di dukung oleh tersedianya sarana prasarana kantoryang mendukung tercapainya tujuan instansi.

Dari berbagai uraian diatas dapat diketahui bahwa jika saran prasarana dikantor tidak memadai, akan mempengaruhi kinerja personil dalam mencapai tujuan organisasi.

Karena itu, dalam kesehariannya jika sarana prasarana suatu instansi memadai maka akan mendukung kinerja personil dalam mencapai tujuan instansi. Disini dapat kita lihat bahwa sarana prasarana dan kinerja personil sangat berhubungan erat.

Kepolisian adalah segala hal-hwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Yang terdiri dari banyak fungsi diantaranya Fungsi Operasional (Lantas, Sabhara, Binmas, Reserse, Intel, Brimob, Polair, SPK) dan fungsi Staf pendukung (SDM, Perencanaan, Logistik, Hukum, Paminal, Provos, Identifikasi Dokkes, TI, Tahti, Setum, Keuangan, SPN dan Rumah Sakit, Humas, serta Yanma).

Salah satu satuan dalam Polda Lampung berupa Satuan Brimob Polisi Daerah Lampung. Visi Satuan Brimob Polisi Daerah Lampung yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang dapat dipercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum terutama yang berkaitan dengan kejahatan intensitas tinggi dan terorganisir yang menggunakan senjata api dan atau bahan peledak, kerusuhan massa serta peristiwa kontijensi.

Peningkatan kinerja personil dapat dilakukan melalui pemerataan sarana prasarana kantor, sehingga akan menjawab permasalahan yang dihadapi Satbrimob Polda Lampung. Berdasarkan pengamatan penulis penulis bahwa di Satbrimob Polda Lampung, masih terdapat personil yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak, printer yang sering kali rusak karena listrik yang sering kali padam dan kurangnya pemeliharaan sehingga kinerja menggnggu pencapaian tujuan organisasi.

Personil Polda memiliki tanggung jawab bagi kelangsungan proses kinerjanya. Pengawasan atau pengontrolan kerja

berperan penting untuk hasil kerja pegawai yang maksimal. Pegawai melakukan aktivitas kantor dengan memanfaatkan peralatan kantor yang tersedia. Peralatan kantor berfungsi sebagai penunjang aktivitas kerja personil selama bekerja. Sumber daya manusia setiap pegawai sangat mempengaruhi kinerja personil selama bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul “Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja Personil Satbrimob Polda Lampung”.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Markas Komando Satuan Brimob Polda Lampung yang beralamat di Jalan KS. Tubun Nomor 38 Rawa Laut Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung 35128. Penelitian akan dilakukan pada bulan Januari 2022 s.d Maret 2022.

Menurut Sugiyono (2011:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Satbrimob Polda Lampung sebanyak 980 personil. Menurut Arikunto (2012:45) Apabila subjek kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel semuanya, apabila lebih dari 100 maka diambil 10 – 15% atau 20 – 25% . Berdasarkan pernyataan di atas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak $10\% \times 980 = 98$ personil Brimob Polda Lampung yang dijadikan sampel.

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri 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.

Menurut Sugiyono (2011:9) Analisis linier sederhana bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

- Y = kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- x = sarana prasarana
- e = faktor lain yang mempengaruhi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- R^2 = Hubungan antara X dengan Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil angket tentang ketersediaan sarana prasarana diperoleh hasil sebagai berikut: Sebanyak 50 responden (51,1%) menjawab sangat setuju, 40 responden (41%) menjawab setuju mengenai sarana prasarana yang diterima selama ini dan sisanya sebanyak 8 responden (9%) kurang setuju dengan prasarana yang diterapkan di Satbrimob Polda Lampung.

Berdasarkan hasil angket tentang kinerja diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata

Tabel 1. Regresi Linier Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja

Sebanyak 50 responden (51%) menjawab sangat setuju, 39 responden (40%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 9 responden (9%) menjawab kurang setuju dengan kinerja yang dimiliki personil Satbrimob Polda Lampung.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom (df)* = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independent penelitian. Jika r hitung $> r$ tabel, dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan peralatan matematis melalui program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 21 diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk masing-masing variabel bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item untuk 10 butir pertanyaan, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df $(N-K)/98-2 = 96$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal tersebut seluruhnya valid.

Hasil koefisien arah regresi antara ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja Personil sebesar 0.568 dengan konstanta sebesar 18.971. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 18.971 + 0.568X$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja Personil adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,568 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan sarana prasarana 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja Personil Satbrimob Polda Lampung sebesar 0,568 satuan. Hasil dari regresi linier ditunjukkan pada Tabel 1.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.971	4.497		4.218	.000
Sarpras.X	.568	.102	.495	5.589	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.238	3.137

a. Predictors: (Constant), Sarpras.X

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Pengujian pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja satbrimob Polda Lampung menggunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.589 dan t_{tabel} pada $n = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.589 > 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satbrimob Polda Lampung.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel sarana prasarana menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada Tabel 2. Dari Tabel 2. diketahui bahwa kontribusi (R Square) sebesar 0.245 artinya sebesar 24,5% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel sarana

prasarana sedangkan sisanya sebesar 75,5% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Pengujian pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja satbrimob Polda Lampung menggunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.589 dan t_{tabel} pada $n = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.589 > 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satbrimob Polda Lampung. kontribusi (R Square) sebesar 0.245 artinya sebesar 24,5% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel sarana prasarana sedangkan sisanya sebesar 75,5%

lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Sarana prasarana kantor merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan cepat dan mudah tanpa adanya bantuan dari sarana prasarana yang memadai. Oleh karena itu, adanya sarana prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Menurut Bohari, dkk (2019) menyatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: pengaruh sarana prasarana (X) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.589 dan t_{tabel} pada $n = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.589 > 1,661$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satbrimob Polda Lampung. kontribusi (R^2) sebesar 0.245 artinya sebesar 24,5% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel sarana prasarana sedangkan sisanya sebesar 75,5% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Husna Purnama, Meilinda Safitri, Mira Agustina. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.", <http://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/issue/view/87>
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nuzleha Yuliana Yamin, Novalia. 2019. "Pengaruh Promosi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Niaga Di Bandar Lampung.", <https://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/issue/view/51>
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyani, Sri dkk. 2016. *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: ERLANGGA.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan. Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang *Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah*.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Cetakan Ke-3*. Bandung: CV. Alfabet.
- Widyasari, Elsa Putri. 2019. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.*”, Skripsi Thesis, Universitas Bhayangkara Surabaya. <http://eprints.ubhara.ac.id/471/3/JURNAL%20Elsa%20Putri%20Widyasari%20%28Revisi%29.pdf>