

**PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TIM
KERJA DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
Y O G Y A K A R T A

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh :

Mayang Dwi Rahayu

NIM. 21104090061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Dwi Rahayu
NIM : 21104090061
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TIM KERJA DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA” adalah hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 19 September 2025

Yang menyatakan,



Mayang Dwi Rahayu
NIM. 21104090061

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Dwi Rahayu
Tempat dan Tanggal Lahir : Pekanbaru, 13 Juli 2003
NIM : 21104090061
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (atas pemakaian jilbab dalam Ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 19 September 2025
Yang Menyatakan,



Mayang Dwi Rahayu
NIM. 21104090061

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

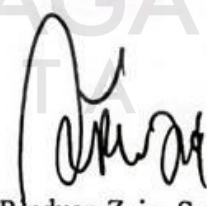
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Mayang Dwi Rahayu
NIM : 21104090061
Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TIM KERJA
DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 29 September 2025
Pembimbing Skripsi


Rinduan Zain, S.Ag, MA.

NIP. 19700407 199703 1 001

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3227/Un.02/DT/PP.00.9/11/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TIM KERJA DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAYANG DWI RAHAYU
Nomor Induk Mahasiswa : 21104090061
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Oktober 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 69082283a7b1f

Ketua Sidang

Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED



Valid ID: 6904b9aa34b07

Penguji I

Irwanto, M.Pd.
SIGNED



Valid ID: 690467c8064fa

Penguji II

Arya Fendha Ibnu Shina, M.Si.
SIGNED



Valid ID: 6909614599fcf

Yogyakarta, 07 Oktober 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

MOTTO

وَأَفْوضُ أَمْرِي إِلَى اللَّهِ

(Ghafir :44)¹

“Selalu ada harga dalam setiap proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa dengan apa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Al-Qur'an Online, <https://quran.nu.or.id/ghafir/44> diakses pada 19 September 2025

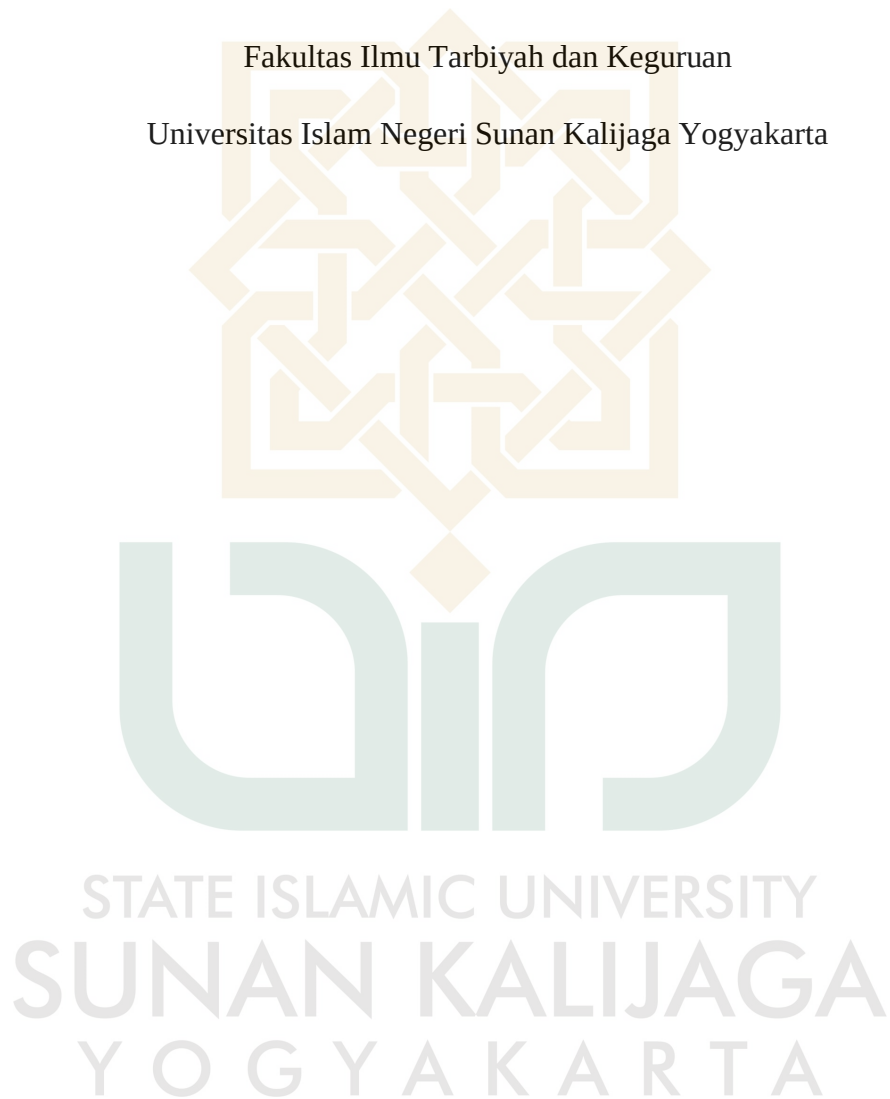
HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk almamater tercinta

Program studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. Atas segala limpahan taufik, hidayah, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai rahmatan lil-'alamin.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya do'a, dukungan dan semangat dari berbagai pihak yang tak henti-hentinya hadir, sehingga penulis berhasil melewati semua proses hingga skripsi ini terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.Sc., Ph.D., selaku Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Irwanto, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., M.A., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah banyak memberikan arahan, memotivasi serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Prof. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah memberikan arahan, nasehat serta motivasi kepada penulis selama menempuh Pendidikan di UIN Sunan Kalijaga.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan pelayanan optimal, sehingga penulis tidak mengalami kesulitan dalam mengurus berbagai keperluan administrasi perkuliahan.
8. Bapak Bambang Hadi Waluya, S.Pd, M.Pd, selaku kepala Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) D.I. Yogyakarta yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dilembaga yang dipimpinnya.
9. Ibu Sri Yuliati yang telah banyak membantu penulis sebagai narahubung antara penulis dengan karyawan yang menjadi responden penelitian.
10. Kepada sosok cinta pertamaku, Bapak Ahmad Rozikin, serta pintu surgaku, wanita cantik nan hebat yang telah melahirkanku Ibu Anik Sugiyanti. Dua cahaya yang tak pernah redup, menjadi sandaran terkuat penulis dalam menghadapi kerasnya dunia. Terima kasih atas segala pengorbanan serta kerja keras dan tidak mengenal kata lelah untuk memberikan fasilitas pendidikan terbaik hingga sampai akhir perkuliahan. terimakasih atas kasih sayang yang menguatkan setiap langkah perjuangan ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, perlindungan, kesehatan, serta umur panjang yang penuh berkah, tolong hidup lebih lama di dunia ini, agar selalu menemani setiap langkah demi langkah hidup putri kecil kalian hingga bisa membalas segala pengorbanan selama ini.
11. Kepada kakakku, Roby Alif Pangestu, Terimakasih atas semangat dan dukungan untuk penulis menapakkan diri didunia pendidikan. Semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan dalam hidup, menjadi orang hebat dan sukses serta bermanfaat bagi semua orang.
12. Terimakasih untuk alm. mbah kakung tersayang yang sedari penulis masih kecil sudah memberi dukungan serta nasehat agar penulis tidak mengenal apa itu lelah untuk mengejar cita. Yang selalu menguatkan penulis ketika jauh diperantauan, tenang disurga sana yaa mbah, semoga kelak kita bisa berkumpul kembali. Tak lupa juga untuk mbah putri yang cantik nan awet

muda, yang selalu mengajarkan untuk tidak memikirkan hal yang diluar kendali, tiada hari tanpa tawa, terus merekahkan senyum manis itu, sehat selalu mbah putri. Temani cucu kecilmu untuk menghadapi kerasnya dunia yaa. Tak lupa ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan memberikan do'a serta semangat sehingga skripsi ini bisa diselesaikan oleh penulis.

13. Kepada seseorang yang tidak dapat disebutkan secara langsung di sini. Terima kasih atas segala dukungan tentang hal-hal yang penulis lalui, baik dalam bentuk waktu, tenaga dan menjadi bagian disetiap prosesku, Terimakasih telah mengisi bab-bab diceritaku, Semoga allah mengiri setiap langkah hidupmu.
14. Teman-teman seperjuangan MPI El-Naqeeb angkatan 21, terkhusus sobat BC New Chapter, Cici muka capi cumedang, Anggit paling hobi kumpul dengan buibu, Febri manusia yang selalu aku repotkan! menjadi penolongku yang siap antar jemput semasa kuliah, Muiz rajin mengaji, Tegar pejuang islam dari negri bantul yang selalu ngedate dg stravanya dan Thoyib adik kecil yang aslinya tua haha. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik yang pernah ada! yang saling memberikan dukungan, membawa canda tawa serta menemani penulis selama menempuh pendidikan di perantauan ini. Terimakasih sudah menciptakan cerita serta kenangan hangat yang tak terlupakan. dimanapun kalian berada semoga dimudahkan setiap langkah perjalanan kalian. *Sukses selalu my best friends ever!*
15. Teman-teman di Pondok Pesantren krapyak, terkhusus teman seru hasna' & keting, sahabat dari MTs yang selalu menjadi garda terdepan baik dalam keadaan senang dan sedih, teman terbaik sepanjang masa. Untuk rifa, leha, risiko, nafisa, mba nana Terimakasih sudah selalu mendukung dan kebersamai penulis selama menempuh pendidikan di Pondok Pesantren. Terimakasih sudah memberikan pengalaman dan pelajaran hidup yang sangat berharga, menjadikan penulis bisa sekuat sampai di titik ini. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian dan diberikan kemudahan di setiap perjalanan hidup kalian.

16. ***Last but not least***, terimakasih untuk diriku sendiri, Mayang Dwi Rahayu!

Terima kasih telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. yakin untuk terus melangkah hingga skripsi ini terselesaikan. Terima kasih sudah kuat dan tidak memilih untuk menyerah, meskipun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah menjadi manusia kuat, bijak, dan lebih baik lagi, yang selalu berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Menjadi versi yang paling sehat, paling bahagia, dan paling percaya diri. *God thank you for being me independent women. I know there are more great ones but i'm proud of this achievement.* Semoga Allah SWT selalu meridhoi serta memberi kemudahan di setiap langkah kecil kehidupan ini.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan do'a serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga segala bentuk kebaikan yang diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi yang berarti untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 19 September 2025

Yang Menyatakan,



Mayang Dwi Rahayu

ABSTRAK

Mayang Dwi Rahayu, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tim Kerja di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap pengelolaan manajemen sarana prasarana yang diterapkan oleh lembaga pendidikan dan pentingnya disiplin kerja bagi karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh serta besaran hubungan dari manajemen sarana prasarana, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel Manajemen sarana prasarana (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ketika dikontrol oleh variabel disiplin kerja (X_2). Penelitian ini dilaksanakan di BPMP D.I. Yogyakarta dengan sampel 50 karyawan. Pengambilan sampel tersebut melibatkan keseluruhan populasi tim kerja BPMP yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah manajemen sarana prasarana (X_1), variabel *dependen* ialah produktivitas kerja karyawan (Y) dan variabel kontrol ialah disiplin kerja (X_2). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, untuk mengetahui komposisi sampel, distribusi frekuensi data dan tabel silang, dan statistik inferensial dengan bantuan IBM SPSS 27.

Analisis pengujian dilakukan dengan uji asumsi klasik, uji korelasi (bivariat dan parsial) dan uji regresi (regresi linear berganda). Hasil perbandingan antara koefisien korelasi bivariat antara variabel X_1 dan Y dengan koefisien korelasi parsial antara X_1 dan Y serta X_2 menunjukkan koefisien $r_{yx} > r_{yx.z}$ adalah $0.593 > 0.470$. Hasil ini didukung dengan analisis regresi yang menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih besar dibandingkan kontribusi manajemen sarana prasarana dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 1.969 + 0.347 X_1 + 0.444 X_2$. Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,488 memiliki arti bahwa manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja dapat menjelaskan 48,8% variasi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya, sebesar 51,2% variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Manajemen sarana prasarana, Disiplin kerja, Produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

Mayang Dwi Rahayu, *The Influence of Infrastructure Facility Management and Work Discipline on the Work Productivity of Employees of the Work Team at the Education Quality Assurance Center (BPMP) of the Special Region of Yogyakarta.* Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta, 2025.

The background of this research stemmed from the researcher's interest in the management of infrastructure facilities implemented by educational institutions and the importance of work discipline for employees. This research was conducted with the aim of determining the influence and magnitude of the relationship between infrastructure management and work discipline on employee work productivity at the Yogyakarta Special Region Education Quality Assurance Center.

This study is a quantitative research with a causality method aimed at analyzing the relationship between the variables of infrastructure management (X1) and employee work productivity (Y) when controlled by the work discipline variable (X2). This research was carried out at BPMP D.I. Yogyakarta with a sample of 50 employees. The sampling involves the entire population of the BPMP work team determined through saturated sampling techniques. The *independent variable* in this study is infrastructure management (X1), the *dependent variable* is employee work productivity (Y) and the corollary variable is work discipline (X2). The data collection method used questionnaires. In the data analysis technique, descriptive statistics are used, to determine the composition of the sample, the frequency distribution of data and cross-tables, and inferential statistics with the help of IBM SPSS 27.

The test analysis was carried out by classical assumption tests, correlation tests (bivariate and partial) and regression tests (multiple linear regression). The results of the comparison between the bivariate correlation coefficient between the variables X1 and Y and the partial correlation coefficient between X1 and Y and X2 showed that the r_{yx} coefficient $> r_{yx.z}$ was $0.593 > 0.470$. This result is supported by regression analysis which shows that the contribution of work discipline to employee work productivity is greater than the contribution of infrastructure management with a multiple linear regression equation $Y = 1.969 + 0.347 X_1 + 0.444 X_2$. The determination coefficient (R²) of 0.488 means that infrastructure management and work discipline can explain 48.8% of the variation in employee work productivity. Meanwhile, the remaining 51.2% were other variables that were not studied in this study.

Keywords : Infrastructure management, Work discipline, Employee work productivity.

DAFTAR ISI

PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN BERHIJAB	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Telaah Pustaka	9
E. Sistematika Pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Kajian Teori	18
1. Manajemen Sarana Prasarana	18
2. Disiplin Kerja.....	22
3. Produktivitas Kerja Karyawan.....	25
4. Hubungan Manajemen Sarana Prasarana, Disiplin Kerja	29
B. Kerangka Pikir	31
C. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Variabel Penelitian	37

C. Definisi Operasional Variabel.....	38
1. Manajemen Sarana Prasarana (X1).....	38
2. Disiplin Kerja (X ₂).....	39
3. Produktivitas Kerja Karyawan Tim kerja (Y).....	41
D. Tempat dan Waktu Penelitian	43
E. Populasi dan Sampel Penelitian	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel	44
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
1) Metode Kuesioner.....	45
2) Metode Dokumentasi.....	48
G. Validitas dan Reabilitas Data	48
H. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	58
3. Analisis Inferensial	60
4. Analisis Korelasi.....	60
5. Uji Regresi Linear Berganda	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP).....	65
1. Letak Geografis.....	65
2. Sejarah Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP)	66
3. Visi, Misi dan Fungsi.....	67
4. Struktur Organisasi beserta Tupoksinya	69
B. Analisis Deskriptif	70
1. Karakteristik Sampel.....	70
2. Distribusi Frekuensi Data	72
3. Crosstabs (Tabel Silang).....	75
C. Uji Asumsi Klasik.....	92
1. Uji Normalitas.....	92
2. Uji Linearitas	93
3. Uji Multikolinearitas.....	94
4. Uji Heteroskedastisitas	95
D. Analisis Korelasi antara Variabel	96

1. Korelasi Bivariat.....	96
2. Korelasi Parsial.....	101
3. Regresi Linear berganda	107
E. Perbandingan antara Hasil Temuan Lapangan dan	113
BAB V.....	118
PENUTUP.....	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN – LAMPIRAN	127



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Interval Skor Variabel Manajemen Sarana Prasarana.....	39
Tabel 3. 2 Interval Skor Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 3. 3 Interval Skor Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	43
Tabel 3. 4 Pemberian Skor dengan <i>Skala Likert</i>	47
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Variabel X1 Manajemen Sarana Prasarana.....	47
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Variabel X2 Disiplin Kerja	47
Tabel 3. 7 Kisi-kisi Variabel Y Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Sarana Prasarana.....	51
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	53
Tabel 3. 11 Kriteria Uji Reliabilitas Instrument.....	54
Tabel 3. 12 <i>Reliability Statistic</i>	55
Tabel 3. 13 <i>Reliability Statistic</i>	55
Tabel 3. 14 <i>Reliability Statistic</i>	56
Tabel 3. 15 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	62
Tabel 4. 1 Struktur Organisasi BPMP Daerah Istimewa Yogyakarta.....	70
Tabel 4. 2 Data Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Berdasarkan Usia	71
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Data Variabel Manajemen Sarana Prasarana	72
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja	73
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Data Variabel Produktivitas Kerja	74
Tabel 4. 7 Tabel Silang antara Jenis Kelamin dan Manajemen	75

Tabel 4. 8 Tabel Silang antara Usia dan Manajemen Sarana Prasarana	76
Tabel 4. 9 Tabel Silang antara Jenis Kelamin dan Disiplin Kerja	78
Tabel 4. 10 Tabel Silang antara Usia dan Disiplin Kerja.....	80
Tabel 4. 11 Tabel Silang antara Jenis Kelamin dan Produktivitas	82
Tabel 4. 12 Tabel Silang antara Usia dan Produktivitas Kerja Karyawan.....	84
Tabel 4. 13 Tabel Silang antara Manajemen Sarana Prasarana dengan	86
Tabel 4. 14 <i>Chi-Square Test</i>	88
Tabel 4. 15 Tabel Silang antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja ...	89
Tabel 4. 16 : <i>Chi-Square Test</i>	91
Tabel 4. 17 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	92
Tabel 4. 18 Uji Linearitas Variabel X1 ke Y	93
Tabel 4. 19 Uji Linearitas Variabel X2 ke Y	93
Tabel 4. 20 Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4. 21 Uji Heteroskedastisitas.....	95
Tabel 4. 22 Tabel Korelasi Bivariat antara (X1) Manajemen Sarana	96
Tabel 4. 23 Tabel Silang antara Manajemen Sarana Prasarana dan	98
Tabel 4. 24 <i>Chi-Square Test</i>	100
Tabel 4. 25 Korelasi Parsial antara Manajemen Sarana Prasarana (X1)	101
Tabel 4. 26 Tabel Silang antara Manajemen Sarana Prasarana (X1),	103
Tabel 4. 27 <i>Chi-Square Test</i>	106
Tabel 4. 28 <i>Model Summary</i>	107
Tabel 4. 29 Tabel ANOVA Berganda.....	108
Tabel 4. 30 Tabel Coefficients.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Korelasi antara Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel	33
Gambar 3. 1 Skema Korelasi antara Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel	37
Gambar 4. 1 Letak Balai Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta	65
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPMP D.I. Yogyakarta	69
Gambar 4. 3 Korelasi Manajemen Sarana Prasarana dengan Produktivitas	97
Gambar 4. 4 Skema Korelasi Variabel (X1) Manajemen Sarana Prasarana ..	107

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 STRUKTUR TIM KERJA BPMP	127
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN	129
LAMPIRAN 3 DOKUMENTASI.....	133
LAMPIRAN 4 PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI	134
LAMPIRAN 5 R TABEL	135
LAMPIRAN 6 PENGAJUAN DOSEN PEMBIMBING	136
LAMPIRAN 7 BUKTI SEMINAR PROPOSAL	137
LAMPIRAN 8 SURAT IZIN PENELITIAN	138
LAMPIRAN 9 SURAT KETERANGAN PLAGIASI	139
LAMPIRAN 10 SERTIFIKAT KKN	140
LAMPIRAN 11 SERTIFIKAT PLP	141
LAMPIRAN 12 SERTIFIKAT PKTQ.....	142
LAMPIRAN 13 SERTIFIKAT ICT.....	142
LAMPIRAN 14 SERTIFIKAT TOEC/TOAFL.....	143
LAMPIRAN 15 SETIFIKAT IKLA	144
LAMPIRAN 16 SERTIFIKAT PBAK	145
LAMPIRAN 17 SERTIFIKAT PERPUSTAKAAN	145
LAMPIRAN 18 KARTU BIMBINGAN SKRIPSI	146
LAMPIRAN 19 CURRICULUM VITAE (CV)	147
LAMPIRAN 20 TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN	148
LAMPIRAN 21 HASIL UJI VALIDITAS	152
LAMPIRAN 22 HASIL UJI RELIABILITAS	158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi di berbagai industri termasuk instansi pemerintah, berada di bawah tekanan untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan yang lebih ideal di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat saat ini. Keberhasilan suatu lembaga sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Menurut Wahab, manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan staf atau kelompok kerja serta pertumbuhan, pemanfaatan, evaluasi, dan kompensasi mereka.² Hal tersebut menunjukkan bahwa SDM menjadi inti yang harus diperhatikan akan kebutuhannya. Salah satu permasalahan yang terjadi terkait produktivitas kerja karyawan yakni rendahnya sumber daya manusia. Perubahan paradigma sedang terjadi, dengan sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, untuk menjamin kontribusi terbaik bagi produksi dan efisiensi organisasi, manajemen dan pemeliharaan sumber daya manusia menjadi krusial.³

Salah satu aspek krusial yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan ialah pengelolaan sarana prasarana. Pada pengelolaan ini

² Bkti Widyaningsih, Arivatu Ni'mati Rahmatika, and Ratna Sri Rahayu, "Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Hotel Syariah," *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)* 8, no. 1 (2024): 31–40, <https://doi.org/10.32682/bh72ne85>.

³ Selti Sella and Hendra Riofita, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan," *Pajak Dan Manajemen Keuangan* 1, no. 5 (2024): 75–82, <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>.

berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas diberbagai lembaga. ketersediaan fasilitas sarana prasarana yang memadai, seperti tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang tepat, serta teknologi informasi yang efisien, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektifitas kerja karyawan. Sarana dan prasarana yang optimal berperan besar terhadap kinerja karyawan.⁴ Keterbatasan sarana dan prasarana sering kali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang intensif terhadap manajemen sarana prasarana guna memastikan efektivitas kerja.⁵

Disiplin di tempat kerja sama pentingnya dengan infrastruktur dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagai komponen kunci manajemen sumber daya manusia, disiplin karyawan memengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi, serta krusial dalam mencapai tujuannya.⁶ Kedisiplinan menjadi aspek krusial yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi mampu mengatur waktu dan mentuntaskan tugas secara efektif, sehingga menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Disiplin kerja mengukur sejauh mana karyawan mematuhi

⁴ Tiya Sugi Rahayu, Siti Khosiah, and Cucu Atikah, "Implementasi Manajemen Sarana Prasarana Dalam Menunjang Mutu Pembelajaran Di TK," *Jurnal Amal Pendidikan* 3, no. 3 (2022): 242–48.

⁵ Icha Meidayanti et al., "Analisis Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Dalam Bidang Pendidikan," *Jurnal Nakula : Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial* 2, no. 5 (2024): 18–29, <https://doi.org/10.61132/nakula.v2i5.978>.

⁶ Eigis Yani Pramularso and Nurul Anggraeni, "Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Armada Samudra Global Jakarta," *MAMEN: Jurnal Manajemen* 2, no. 1 (2023): 142–50, <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>.

peraturan, kebijakan, dan norma yang telah ditentukan suatu organisasi.⁷ Karyawan yang disiplin mampu lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan terfokus dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat berakibat pada keterlambatan, penurunan kualitas hasil kerja, serta berkurangnya efisiensi waktu secara keseluruhan.⁸ Namun masih banyak perusahaan yang belum mengelola sarana prasarana dan kedisiplinan kerja dengan maksimal. Pembatasan anggaran serta kurangnya fokus dari pihak manajemen sering kali menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang kurang menguntungkan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas kerja mereka.⁹

Terdapat banyak kajian yang membahas pentingnya manajemen sarana prasarana yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian Datus salam dkk¹⁰ sarana prasarana merupakan suatu komponen yang bertugas di belakang (internal) guna untuk mendukung keseluruhan alur koordinasi suatu kegiatan serta fungsi kerja. Di sisi lain sarana prasarana mengacu pada tiap item yang digunakan pada pelaksanaan suatu operasi kerja yang berlangsung. Dengan adanya fasilitas memadai secara konsisten mampu menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang

⁷ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2017). Hlm 4-5

⁸ Luthfia Nur Wachidah and Bachruddin Saleh Luturlean, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, no. 2 (2019): 44–62, <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>.

⁹ Robbins, *Perilaku Organisasi*.

¹⁰ Mella Alkhori Datus Salam and Brillian Rosy, "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Kualitas Pelayanan Administrasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Terhadap Kepuasan Masyarakat," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9, no. 3 (2022): 377–91, <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.360>.

efektif dengan di dukungnya ketersediaan fasilitas dan prasarana yang memadai. Selain itu terdapat studi yang dilakukan oleh Idhotun yang menunjukkan bahwa manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.¹¹

Kajian tentang disiplin kerja dilakukan pada penelitian oleh Hazarin dkk¹² berdasarkan hasil analisis uji, disiplin berkontribusi 32,8% terhadap produktivitas kerja, yang merupakan pengaruh positif parsial. Infrastruktur dan fasilitas berkontribusi 13,7% terhadap produktivitas kerja, yang merupakan pengaruh positif parsial. Hasil ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa, meskipun manajemen infrastruktur memiliki reputasi yang baik, produktivitas karyawan tetap rendah jika tidak didukung oleh disiplin kerja yang baik. Hal ini menegaskan pentingnya interaksi antara kedua variabel tersebut dalam mencapai produktivitas yang diharapkan. Berdasarkan penelitian Yusuf sebelumnya, manajemen infrastruktur dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas staf. Menurutnya, disiplin kerja akan mendorong partisipasi maksimal, sementara infrastruktur yang dikelola dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hanidar dkk¹³ yang sejalan dengan gagasan manajemen sumber daya manusia yang menekankan peningkatan kapasitas

¹¹ Idhotun Nashihin, "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember," *Jurnal Manajerial Bisnis* 3, no. 3 (2020): 211–22, <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257>.

¹² Hazairin Habe, "Analisis Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 7, no. 1 (2021): 1–13, <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1248>.

¹³ H Hanidar et al., "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR)," *Jurnal Prosiding SEMDI-UNAYA (Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unaya)* 5, no. 1 (2022): 294–306.

dan efektivitas karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan sistem internal yang efektif, menegaskan bahwa sarana dan prasarana yang memadai, disertai disiplin kerja yang tinggi, berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dari kajian yang disebutkan diatas, dapat dilihat bahwa terdapat banyak penelitian yang membahas pentingnya manajemen sarana prasarana serta disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, mayoritas penelitian membahas terkait hal serupa. Akan tetapi secara umum mayoritas meneliti produktivitas karyawan perusahaan. Teori manajemen sumber daya manusia Gary Dessler juga diterapkan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan seberapa besar disiplin kerja dan manajemen infrastruktur memengaruhi produktivitas pekerja dengan fokus pada aspek manajerial sarana prasarana berdasarkan teori Ibrahim Bafadhal, aspek disiplin kerja dari Rivai, dan aspek produktivitas kerja karyawan dari Edy Sutrisno, penelitian ini berupaya untuk memberikan wawasan lebih dalam terkait bagaimana pengimplementasi pengelolaan yang baik dapat memaksimalkan manfaat dari sarana yang ada serta bagaimana disiplin kerja dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks instansi pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan, produktivitas karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam menjalankan segala program-program peningkatan mutu

pendidikan.¹⁴ Produktivitas kerja menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) D.I. Yogyakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja.

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta menyediakan layanan publik terkait pendidikan. Namun, pengendalian infrastruktur dan fasilitas dapat menghambat kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan manajemen infrastruktur memengaruhi produktivitas pegawai dalam tim kerja di Badan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan produktivitas. Manajemen infrastruktur dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu layanan dan menjadi landasan bagi kebijakan manajemen organisasi terbaik suatu organisasi. Dengan demikian judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.”

¹⁴ Denira Salsabila, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Cv Citra Sinaraja,” *Jurnal Mitra Manajemen* 6, no. 9 (March 15, 2023): 525–35, <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i9.646>.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui apakah manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tim kerja. Dari pernyataan diatas terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni diantaranya :

1. Apakah terdapat hubungan signifikan antara manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja di BPMP D.I.Yogyakarta?
2. Apakah terdapat hubungan signifikan antara manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja di BPMP D.I. Yogyakarta jika dikontrol oleh disiplin kerja?
3. Seberapa besar pengaruh antara manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan di BPMP D.I. Yogyakarta, ketika dikontrol oleh disiplin kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja jika dikontrol oleh disiplin kerja.

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan ketika dikontrol oleh disiplin kerja di BPMP D.I. Yogyakarta.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Memberi informasi serta memperbanyak pengetahuan mengenai pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja di BPMP D.I. Yogyakarta. Selain itu guna menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja di BPMP D.I Yogyakarta.

2. Kegunaan Praktis

- a) Peneliti dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini, terutama dalam hal mempelajari lebih lanjut khususnya dalam memperbanyak pengetahuan terkait pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPMP D.I. Yogyakarta.
- b) Pada hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang berguna bagi lembaga dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan manajemen sarana prasarana, serta program peningkatan disiplin kerja karyawan.
- c) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sarana prasarana yang memadai tidak cukup meningkatkan produktivitas

kerja karyawan, akan tetapi perlu adanya mediasi dari disiplin kerja karyawan.

D. Telaah Pustaka

Pada era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna ketercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam hal, baik dari aspek internal maupun eksternal. Diantara faktor-faktor tersebut, manajemen sarana dan prasarana serta disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu elemen yang memengaruhi produktivitas pekerja. Infrastruktur dan fasilitas merupakan komponen penting yang membantu bisnis mencapai tujuannya.¹⁵ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mildan setiawan pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, komunikasi, sarana prasarana dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan hasil hitung masing-masing variabelnya pada hitungan t-tabel $n = 57$ dengan taraf signifikan menempati di angka 95%. Terdapat pengaruh yang signifikan antaran sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai, karena hasil dari analisis thitung $>$ t-tabel (3,311

¹⁵ Jabal Nur, Andi Rustam, and Muhammad Akib, "Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt. Upc Sidrap Bayu Energi (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Kabupaten Sidrap," *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 4 (2024): 796–804, <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i4.696>.

> 1,67) pada $n = 57$ dengan taraf signifikansi 95%¹⁶ Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati dkk dengan judul penelitian pengaruh pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lantamal VI Makassar. Pada penelitian ini setiap variabel bebasnya memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat sehingga hipotesis yang ada terbukti kebenarannya. Hasilnya mengungkapkan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pangkalan utama angkatan laut indonesia VI.¹⁷ Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nugroho dkk mengidentifikasi bahwa pengelolaan fasilitas sarana yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai lembaga, termasuk pada lembaga pendidikan.¹⁸ Manajemen yang mendukung seperti pengelolaan sarana dan prasarana yang baik, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Begitu pula sebaliknya, ketika manajemen sarana prasarana sekolah kurang baik dapat menjadi hambatan para karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam hal ini hasil produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh individu namun juga dipengaruhi oleh sistem sarana dan situasi kedisiplinan yang ada.

¹⁶ Mildan Setiawan, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasarana Dan pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara I," *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)* 2, no. 1 (2020): 56–63, <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2734>.

¹⁷ Rosmiati Rosmiati, Sylvia Sjarlis, and Harlindah Harniati Arfan, "Pengaruh Pelatihan, Sarana Dan Prasarana, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lantamal Vi Makassar," *Nobel Management Review* 4, no. 2 (June 30, 2023): 315–22, <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4032>.

¹⁸ TD. Abeng Ellong, "Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11, no. 1 (2018): 263–73, <https://doi.org/10.30984/jii.v11i1.574>.

Lebih lanjut pada penelitian Andrian dkk¹⁹ pengelolaan sarana dan prasarana yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Sarana dan prasarana yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih nyaman, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Manajemen sarana dan prasarana merupakan suatu sistem pengelolaan terhadap fasilitas dan infrastruktur yang digunakan oleh organisasi maupun instansi untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Hanidar dkk pada penelitian ini mengungkapkan bahwa pengelolaan sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji-t, nilai t- hitung sebesar 5,763 jauh melebihi nilai t-tabel (1,664), menunjukkan dampak positif yang signifikan. Dengan hipotesis yang diterima yaitu manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan simultan disimpulkan saling berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).²⁰ Selain itu Pada penelitian yang dilakukan oleh Novita dkk²¹ mengungkapkan manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik dan memadainya suatu sarana prasarana maka akan

¹⁹ Andri Irfan, Adhy Firdaus, and Sugeng Prayitno, "Analisis Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis* 2, no. 3 (August 25, 2024): 130–40, <https://doi.org/https://doi.org/10.60023/ggdjsj88>.

²⁰ Hanidar et al., "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR)."

²¹ Novita Syahidah Sari, Sugeng Suroso, and Ery Teguh Prasetyo, "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi," *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 3 (2024): 779–88, <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2239>.

menunjang kemudahan serta keterjangkauan dalam meningkatkan kinerja pekerja.

Selanjutnya disiplin kerja juga menjadi faktor penting untuk mencapai target produktivitas kerja karyawan. Disiplin berdasarkan penelitian Mardika, merupakan bentuk akan rasa tanggung jawab dan kewajiban seorang karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin menjadi fungsi yang paling utama dan penting dalam terwujudnya suatu tujuan, tanpa adanya disiplin sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.²² Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Bungaran mengidentifikasi manajemen sarana dan prasarana serta disiplin kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di lingkungan lembaga pendidikan. Produktivitas karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan kemampuan dan usahanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.²³

Penelitian yang dilakukan oleh Hazairin yang mengkaji tentang studi terpadu keterkaitan antara sarana dan prasarana dan disiplin kerja. Pada penelitiannya menggabungkan 2 variabel yang mana mengungkapkan bahwa kualitas sarana prasarana yang memadai tidak hanya mendukung peningkatan disiplin kerja tetapi juga berkontribusi langsung terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu penting bagi suatu organisasi untuk

²² Jepry and Nanda Harry Mardika, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 1977–87, <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>.

²³ Bungaran Saing and Wastam Wahyu Hidayat, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Dan Motivasi Pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi," *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 5, no. 2 (2022): 118, <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i2.1133>.

memperhatikan kedua aspek tersebut secara terpadu guna mencapai hasil yang maksimal.²⁴ Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh program studi manajemen Pendidikan berdasarkan pada hasil analisis data penelitian ini memiliki pengaruh teknologi, manajemen waktu, pemberian intensif dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada hasil pengujian pertama menunjukkan akan pengaruh positif yang signifikan pada teknologi terhadap produktivitas karyawan. Pada nilai koefisien parameter menunjukkan 0,411, dengan T-statistic yang signifikan secara statistik dengan nilai sebesar 5.114 pada P-values sebesar 0.000. dengan T-statistik > 1.96 dan P-values < 0.05 disimpulkan bahwa pengaruh akan teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada wilayah Jakarta timur. disimpulkan pada penelitian ini bahwa teknologi pemberian insentif pada sarana prasarana memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Jakarta.²⁵

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Idhotun di universitas islam jember mengungkapkan bahwa manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja menepati angka positif (kategori angka tertinggi) dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. hasilnya menunjukkan bahwa manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja berpengaruh positif dan juga signifikan dengan ditunjukkan hasil dari analisis uji F, dengan hasil analisis pada variabel manajemen sarana prasana dan disiplin kerja uji F diperoleh F

²⁴ Habe, "Analisis Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang."

²⁵ Wildan Pratama, "Pengaruh Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Aneka Gas Industri Cabang Bandung" (Universitas Pendidikan Indonesia, 2021).

hitung $26,305 > F$ tabel $3,071$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik suatu kegiatan manajemen sarana prasana maka akan berdampak semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya jika buruknya suatu kegiatan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Demikianlah manajemen sarana prasarana menjadi salah satu faktor guna mempengaruhi tingkatan kinerja karyawan.²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Eiger dkk tentang *pengaruh disiplin kerja, sarana prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan fakultas hukum, ilmu sosial, dan ilmu politik universitas terbuka* penelitian ini untuk menguji serta menganalisis pengaruh disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sedangkan manajemen sarana prasarana tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji F sebab diketahui nilai signifikan sebesar $0,077$ yang angka tersebut memiliki nilai lebih besar dari nilai $0,05$ ($0,077 \geq 0,05$) maka dari itu hipotesis nol diterima sedangkan hipotesis alternatif ditolak.²⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Novita dkk dengan judul penelitian pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran kota bekasi disimpulkan dari hasil uji hipotesis *path coefisien* adanya nilai *p-values* $0,000$ atau $\leq 0,05$ serta nilai *t-statistic* sarana prasaran menempati dengan nilai $5,713$ atau $\geq 1,96$ maka diartikan adanya nilai signifikan pengaruh antara variabel sarana prasarana terhadap

²⁶ Nashihin, "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember."

²⁷ Luc Vinet and Alexei Zhedanov, "A 'missing' Family of Classical Orthogonal Polynomials," *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* 44, no. 8 (2011): 1–14, <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.

produktivitas pegawai, sedangkan pada nilai signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai mendapati nilai p-values 0,002 atau kurang $\leq 0,05$ dan nilai t-statistic 3.080 atau $\geq 1,96$.²⁸

Sebagai ukuran penting dalam dunia kerja, produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja. Selain itu terdapat temuan dari penelitian berikutnya Siagian yang mengindikasikan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya terkait kualitas sarana dan prasarana, serta tingkat disiplin yang diterapkan dalam organisasi.²⁹ Penelitian selanjutnya yang dikaji oleh Diah dkk Pada penelitiannya mengkaji terkait peningkatan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan yang mana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.³⁰

Dengan demikian, berbagai hasil penelitian sebelumnya dapat menjadi dasar yang kuat untuk mengembangkan penelitian tentang pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tim kerja di Balai penjaminan mutu

²⁸ Novita Syahidah Sari, Sugeng Suroso, and Ery Teguh Prasetyo, "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi."

²⁹ Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*, vol. 7, 2023, <https://doi.org/https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>.

³⁰ Gheofani Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 4, no. 2 (January 14, 2023): 221–29, <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>.

pendidikan D.I. Yogyakarta ini bertujuan untuk mengisi kekurangan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya banyak yang berfokus pada variabel manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan. Padahal, produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Selain itu, belum banyak penelitian yang berkonsentrasi pada manajemen sarana prasarana, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan khususnya pada karyawan tim kerja di BPMP. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut, sebab ketercapaian kerja sendiri tidak hanya menuntut akan pengelolaan manajemen sarana prasarana kantor saja namun juga penguasaan penggunaan secara langsung pada kebutuhan karyawan. Disamping itu, produktivitas kerja karyawan sendiri menjadi goals ketercapainya target pekerjaan lembaga kantor sehingga memerlukan perhatian yang lebih baik. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut manajemen sarana prasarana serta kedisiplinan kerja karyawan saling membantu untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang terdiri dari lima bab akan diberikan secara sistematis untuk memberikan gambaran umum tentang apa yang dilakukan dalam proposal ini, antara lain :

BAB I berisi latar belakang masalah yang akan menjelaskan mengenai urgensi dari topik penelitian yang akan diangkat. Kemudian diikuti dengan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II membahas tentang landasan teori berupa teori manajemen sarana prasarana, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Kemudian berisi kerangka pikir yang menguraikan pola yang akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Selanjutnya hipotesis penelitian yang didasarkan pada teori yang dijelaskan.

BAB III membahas tentang metodologi penelitian yang digunakan. Dimulai dengan penjelasan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, kemudian uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV membahas tentang deskripsi balai penjaminan mutu pendidikan sebagai lokasi penelitian. Penelitian ini dapat mencakup hal-hal berupa sejarah, struktur organisasi, visi dan misi, dan lain sebagainya. Selain itu, hasil olah data, analisis data, dan pembahasan juga akan dijelaskan.

BAB V berisi kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian yang dilakukan sehingga bisa diuji hipotesis yang diajukan, serta dikemukakan saran untuk Balai penjaminan mutu pendidikan berdasarkan temuan didalam pelaksanaan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya pada BAB IV, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan positif dan signifikan yang ada diantara variabel manajemen sarana prasarana (X_1) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang didasarkan dengan angka signifikansi yaitu $0.000 < \alpha = 0.05$ pada angka kepercayaan 95%. Dengan koefisien korelasi sebesar 0.593 yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang antara manajemen sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik manajemen sarana prasarana maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika semakin buruk manajemen sarana prasarana maka akan rendah pula produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan positif dan linear dengan variabel produktivitas kerja karyawan di BPMP D.I. Yogyakarta.
2. Hubungan yang positif linear dan signifikan antara manajemen sarana prasarana prasarana (X_1) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang dimediasi dengan disiplin kerja (X_2) didasarkan dengan angka signifikansi yaitu $0.000 < \alpha = 0.05$ pada angka kepercayaan 95%. Dengan perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (r_{yx}) serta

koefisien korelasi parsial ($r_{yx.z}$) adalah $0,593 > 0,470$. Artinya, manajemen sarana prasarana pada uji korelasi bivariat berhubungan secara linier dengan produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, manajemen sarana prasarana ketika dimediasi oleh disiplin kerja maka akan berkorelasi pada produktivitas kerja karyawan. Maksudnya, tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh manajemen sarana prasarana namun juga membutuhkan disiplin kerja yang tinggi. Sebaik apapun manajemen sarana prasarana yang tersedia, jika tidak disertai disiplin kerja maka tidak akan berdampak pada tingginya produktivitas kerja karyawan. Karena itu hubungan yang tampak ada antara (X_1) berupa manajemen sarana prasarana dan (Y) berupa produktivitas kerja karyawan (sebagaimana tergambaran dikesimpulan nomor 1) disebut hubungan yang *spurious (fake)*, maksudnya hubungan yang tidak sebenarnya. Karena tanpa adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka tidak ada hubungannya, sebaik apapun manajemen sarana prasarana dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Persamaan regresi yang menunjukkan $Y = 1.969 + 0.347 X_1 + 0.444 X_2$ menunjukkan bahwa kontribusi manajemen sarana prasarana lebih kecil dibandingkan kontribusi disiplin kerja karena $0.347 < 0.444$. Artinya, bahwa pengaruh variabel (X_2) disiplin kerja lebih besar daripada pengaruh variabel (X_1) manajemen sarana prasarana terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada koefisien beta sebesar 0.347 dan 0.444 pada angka signifikansi yaitu

$0.000 < \alpha = 0.05$ yang berarti secara statistik pada angka kepercayaan 95% cukup bukti untuk menyatakan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,488 menunjukkan bahwa variabilitas (Y) berupa produktivitas kerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel (X_1) berupa manajemen sarana prasarana dan (X_2) berupa disiplin kerja sebesar 48,8%. Hal itu didasarkan pada $F = 22.419$, $df = 2$ dan $p = 0.000$. $< \alpha = 0.05$ artinya, pada angka kepercayaan 95% analisis varian ini diterima.

Oleh karena itu, signifikansi dari temuan ini menyatakan bahwa apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja tidak cukup hanya dengan manajemen sarana prasarana saja, akan tetapi harus ditekankan berupa disiplin kerja. Sebaik apapun manajemen sarana prasarana tanpa ada disiplin kerja yang tinggi dari karyawan maka tidak akan pernah tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

1. Balai Penjaminan Mutu Pendidikan diharapkan lebih memperhatikan penerapan budaya disiplin kerja untuk karyawan. Sebab, pengaruh disiplin kerja sangat tinggi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Namun, hal tersebut bukan berarti proses manajemen sarana prasarana diabaikan. Dalam proses manajemen sarana prasarana, BPMP diharapkan lebih memperhatikan proses perencanaan, pengadaan, serta pemeliharaan

agar pemenuhan dalam realisasi dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.

2. Tingkat disiplin kerja karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kekuatan karakter melalui pengintegrasian nilai kedisiplinan dalam kegiatan harian seperti pengawasan kehadiran, partisipasi dan evaluasi rutin terhadap keterlibatan karyawan dalam proses pekerjaan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian sejenis yang membahas produktivitas yang dikaitkan dengan variabel maupun lokasi yang berbeda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lainnya yang mampu mendukung produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian lanjutan penelitian yang fokus pada faktor lain yang dapat mendukung dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar Arifudin Husain and Arief Budi Santoso, "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor," *Jurnal Tadbir Peradaban* 2, no. 3 (2022): 162–69, <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>.
- Burhan H. M Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, 1st ed. (Prena, 2017).
- Cahyadi, Gheofani Oky Rahmansyah & Nur. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 4, no. 2 (January 14, 2023): 221–29. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>.
- Datus Salam, Mella Alkhori, and Brillian Rosy. "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Kualitas Pelayanan Administrasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Terhadap Kepuasan Masyarakat." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9, no. 3 (2022): 377–91. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.360>.
- Dessler, Gary. "Human Resource Manajement." *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* 44, no. 8 (2011): 313. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.
- Eigis Yani Pramularso, and Nurul Anggraeni. "Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Armada Samudra Global Jakarta." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 2, no. 1 (2023): 142–50. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>.
- Ellong, TD. Abeng. "Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11, no. 1 (2018): 263–73. <https://doi.org/10.30984/jii.v11i1.574>.
- Fairuz Adawiyah Afif. "Konsep Dasar Perilaku Organisasi." *Journal of PEGON Islam Nusantara Civilization* 12, no. 1 (2024): 91–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.51925/inc.v12i01.110>.
- Habe, Hazairin. "Analisis Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 7, no. 1 (2021): 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1248>.
- Hamsinah, Hamsinah. "Pengaruh Produktivitas, Efisiensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing Lempuk Syako Makassar." *Inovasi* 5, no. 1 (2018): 28. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p28-46>.
- Hanidar, H, Y Yuliana, E M Nur, and M Syauqi. "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada

- Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR).” *Jurnal Prosiding SEMDI-UNAYA (Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unaya)* 5, no. 1 (2022): 294–306.
- Husain, Bachtiar Arifudin, and Arief Budi Santoso. “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 2, no. 3 (2022): 162–69. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>.
- Husain, Bactiar Arifudin, and Edy Krisyanto. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang Selatan.” *Jurnal Perkusi* 3, no. 4 (2023): 581–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>.
- Icha Meidayanti, Septy Widyorini, Matilda moniz, M. Nurul Mu’minin, Febrianti Astutiningsih, and Bahtiyar Heru Susanto. “Analisis Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Dalam Bidang Pendidikan.” *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial* 2, no. 5 (2024): 18–29. <https://doi.org/10.61132/nakula.v2i5.978>.
- Irfan, Andri, Adhy Firdaus, and Sugeng Prayitno. “Analisis Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis* 2, no. 3 (August 25, 2024): 130–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.60023/ggdjsj88>.
- . “Analisis Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis* 2, no. 3 (August 25, 2024): 130–40. <https://doi.org/10.60023/ggdjsj88>.
- Jepry, and Nanda Harry Mardika. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 1977–87. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Abdau Quraini Habib. Yogyakarta, 2021.
- . *Statistik Itu Mudah*, n.d.
- . *Statistik Manajemen Pendidikan Teori Dan Praktik Statistik Dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi, Bisnis, Dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2017.
- Maila, Mariam, Mardina Tiara Dalimunthe, Nabilah Dwi Kismadani, Rika Setiyani, Riyan Oktavianda, and Bradley Setiyadi. “Penyaluran Sarana Prasarana Pendidikan.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 24, no. 1 (2024): 466. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4819>.

- Nashihin, Idhotun. "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember." *Jurnal Manajerial Bisnis* 3, no. 3 (2020): 211–22. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.257>.
- Nasiruddin, Anis Fauzi Wahyu Hidayat. "Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan." *Journal on Education* 6, no. 3 (2024): 17408–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.30762/joiem.v4i2.1062>.
- Novita Syahidah Sari, Sugeng Suroso, and Ery Teguh Prasetyo. "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi." *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 3 (2024): 779–88. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2239>.
- Nur, Jabal, Andi Rustam, and Muhammad Akib. "Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt. Upc Sidrap Bayu Energi (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Kabupaten Sidrap." *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 4 (2024): 796–804. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i4.696>.
- Nurbaiti. "Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah." *Jurnal Ilmiah Manajer Pendidikan* 9, no. 4 (2015): 536–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mapen.v9i4.1156>.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18, no. 01 (2021): 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Pratama, Wildan. "Pengaruh Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Aneka Gas Industri Cabang Bandung." Universitas Pendidikan Indonesia, 2021.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo, 2017.
- Rosmiati, Rosmiati, Sylvia Sjarlis, and Harlindah Harniati Arfan. "Pengaruh Pelatihan, Sarana Dan Prasarana, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lantamal Vi Makassar." *Nobel Management Review* 4, no. 2 (June 30, 2023): 315–22. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4032>.
- Saing, Bungaran, and Wastam Wahyu Hidayat. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Dan Motivasi Pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 5, no. 2 (2022): 118. <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i2.1133>.
- Salsabila, Denira. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Cv Citra Sinaraja." *Jurnal Mitra Manajemen* 6, no. 9 (March 15, 2023): 525–35. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i9.646>.
- Selti Sella, and Hendra Riofita. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan." *Pajak Dan Manajemen Keuangan* 1, no. 5 (2024): 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>.

- Setiawan, Mildan. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasarana Danpelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara I." *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)* 2, no. 1 (2020): 56–63. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2734>.
- Siagian, Supriadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. Vol. 7, 2023. <https://doi.org/https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>.
- Silitonga, Kris Monica, and Syifa Pramudita Faddila. "Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang." *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1584–94. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>.
- Sopian, Ahmad. "Manajemen Sarana Dan Prasarana." *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 4, no. 2 (2019): 43–54. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v4i2.47>.
- Sugi Rahayu, Tiya, Siti Khosiah, and Cucu Atikah. "Implementasi Manajemen Sarana Prasarana Dalam Menunjang Mutu Pembelajaran Di TK." *Jurnal Amal Pendidikan* 3, no. 3 (2022): 242–48.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sulistiyo, Aji, and Wachid Fuady R. "Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Nayati Indonesia Kota Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 27, no. 2 (2021): 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.59725/ema.v27i2.19>.
- Suriani, Nidia, Risnita, and M. Syahran Jailani. "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 24–31. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>.
- Vinet, Luc, and Alexei Zhedanov. "A 'missing' Family of Classical Orthogonal Polynomials." *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* 44, no. 8 (2011): 1–14. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.
- Wachidah, Luthfia Nur, and Bachruddin Saleh Luturlean. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, no. 2 (2019): 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>.
- Wasik, Moh Abdul. "Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Efektivitas Layanan Administrasi Sekolah Di Ma Bahrul Ulum Besuk." *Jurnal Mahasiswa* 4, no. 4 (2022): 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i1.459>.
- Widyaningsih, Bkti, Arivatu Ni'mati Rahmatika, and Ratna Sri Rahayu. "Analisis

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Hotel Syariah.” *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)* 8, no. 1 (2024): 31–40. <https://doi.org/10.32682/bh72ne85>.

Zain, Rinduan. *Pendidikan Agama Islam Sumber Radikalisme Dan Ekstremisme*. Deepublish Publisher, 2023.

