

Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Banda Aceh

Hanidar¹, Yuliana^{*2}, Edwar M. Nur³, Moch.Syauqi³, Lukman T Ibrahim³

¹) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Jl. Blang Bintang Lama Km 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar.

²) Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Jl. Blang Bintang Lama Km 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar,

³) Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Jl. Blang Bintang Lama Km 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar

*Email Korespondensi: yuliana_ekp@abulyatama.ac.id

Abstract : *This study aims to determine the effect of infrastructure management and work discipline on the work productivity of employees at the PUPR Office of Banda Aceh City. The population in this study were employees with ASN status and also contract employees at the Public Works and Public Housing (PUPR) Office of Banda Aceh City, totaling 427 ASN and 230 contract employees, so the total of all employees at the PUPR service was 657 people. Then the sample that will be used is only ASN as many as 427 people. Based on a population of 427 people, the slovin formula can be used as a sample, based on calculations using the slovin formula, it is known that the number of samples is 81 people. Based on the test results from the t-test (partially) it is known that the infrastructure management variable (X1) has a t-count value of 5.763 with a t-table of 1.664 and work discipline (X2) has a t-value of 4.890 with a t-table of 1.664 significant effect (significantly) on the work productivity (Y) of employees at the PUPR Office of Banda Aceh City.*

Keywords: *Infrastructure management, work discipline and work productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN dan juga pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Banda Aceh yang berjumlah 427 orang ASN dan 230 pegawai kontrak, jadi total semua karyawan pada dinas PUPR adalah sebanyak 657 orang. Kemudian yang akan di jadikan sampel adalah hanya ASN yaitu sebanyak 427 orang. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 427 orang, maka untuk di jadikan sampel bisa digunakan rumus slovin, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka diketahui jumlah sampelnya adalah 81 orang. Berdasarkan hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) diketahui bahwa variabel manajemen sarana prasarana (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,763 dengan ttabel bernilai 1,664 dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4.890 dengan ttabel bernilai 1,664 berpengaruh signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: Manajemen sarana prasarana, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan untuk suatu kegiatan, alat tersebut bisa berupa alat utama atau alat yang membantu proses kegiatan, sehingga tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai. Sebenarnya sarana dan prasarana bukan hanya meliputi seperangkat alat atau barang saja, tapi bisa juga suatu tempat atau ruangan untuk proses kegiatan.

Manajemen sarana dan prasarana merupakan suatu kegiatan untuk mengatur dan mengelola sarana dan prasarana secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sarana prasarana tersebut sangat penting dalam suatu institusi pemerintahan maupun BUMN, karena bagusnya manajemen sarana prasarana maka bagusnya produktivitas suatu institusi misalnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Banda Aceh.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh mengemban tugas umum pemerintah daerah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan. Untuk itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan. Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh ini dirumuskan sejalan dengan rencana program dan kegiatan prioritas Gubernur Aceh selama lima tahun kedepan, khususnya program meningkatkan pembangunan infrastruktur antar wilayah dan antar sector secara lebih terintegrasi.

Sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Banda Aceh sudah terpenuhi dan juga manajemennya sudah bagus, setiap sarana yang dibutuhkan oleh pegawai bisa terpenuhi semua. Ini sangat terpengaruh karena merupakan produktivitas pegawai, selain sarana dan prasarana juga sangat dibutuhkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Banda Aceh yaitu absen tepat waktu dengan *finger print* dan juga setiap tugas pokok dan fungsi di laporkan pada aplikasi e kinerja sehingga setiap hari yang dikerjakan oleh pegawai bisa di lihat oleh atasannya langsung. Kemudian selain kinerja di awasi langsung oleh atasan, maka batasan cuti juga di tentukan oleh

atasan yaitu selama 12 hari kerja. Dengan adanya disiplin kerja sangat menentukan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, disiplin kerja dan manajemen sarana prasarana didalam perusahaan atau instansi. Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan, maka dilihat dari beberapa kemungkinan diantaranya adalah manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja. Untuk itu data karyawan baik itu ASN maupun Kontrak seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah ASN dan Kontrak

JUMLAH ASN DAN KONTRAK PADA DENAS PUPR																									
NO.	JENIS	KRITERIA		JENJANG PENDIDIKAN					JENIS KELAMIN		PANGKAT / GOLONGAN														
		TEKNIK	NON TEKNIK	S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	L	P	IVB	IVA	IID	IIC	IIIB	IIA	ID	IIC	IIA	ID	IC	IB	IA	
1	ASN	203	224	11	68	181	11	153	2	334	93	1	12	44	98	78	37	58	57	24	5	3	4	6	0
	TOTAL		427																						
2	Kontrak	63	167	3	70	10	30	8	9	173	57														
	TOTAL		230																						

Sumber : bagian kepegawaian PUPR Kota Banda Aceh

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa ASN pada Kantor Dinas PUPR memiliki 427 orang pegawai, sedangkan jumlah tenaga kontrak sebanyak 230 orang. Kedua tenaga kerja ini memiliki pangkat dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, jadi untuk melihat tingkat produktivitas kerja pegawai harus membagikan kuesioner terhadap manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja.

Berdasarkan permasalahan yang timbul di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Banda Aceh”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas Kerja

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas faktor-faktor produksi lain. Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan.

Sadarmayanti (2011:80), mengatakan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sinungan (2014:17) mengatakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Pengertian Manajemen Sarana Prasarana

Effendi (2015:3) mengatakan manajemen adalah suatu proses kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.

Periansa (2013:134) mengatakan bahwa sarana prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu

maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Dawous, dkk (2013) mengatakan manajemen sarana prasarana suatu proses kerjasama pendayagunaan semua perlengkapan pendidikan secara efektif dan efisien meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, penginventasian, dan penghapusan. Menurut Barnawi dalam Periansa (2013:135) mengatakan manajemen sarana prasarana merupakan serangkaian proses pengadaan dan pendayagunaan sarana prasarana agar dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara tepat guna dan tepat sasaran. Adrijanti (2015) mengatakan manajemen sarana prasarana adalah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan yang digunakan mampu untuk menunjang pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan secara lancar, teratur, efektif dan efisien.

Pengertian Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2011:825) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Edi Sutrisno (2011:86) mengatakan bahwa Disiplin kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) mengatakan Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi dalam penulisan ini penulis mengadakan serangkaian penelitian langsung pada lokasi penelitian, yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Banda Aceh yang beralamat Jl. Ir. H.M. Thaher No.14 Lueng Bata Banda Aceh 23247 Telp : (0651) 637977. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah tentang manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai. Untuk mendapatkan data serta informasi yang mendukung kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis mengadakan penelitian langsung ke lokasi.

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN dan juga pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Banda Aceh yang berjumlah 427 orang ASN dan 230 pegawai kontrak, jadi total semua karyawan pada dinas PUPR adalah sebanyak 657 orang. Kemudian yang akan di jadikan sampel adalah hanya ASN yaitu sebanyak 427 orang.

Sampel

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 427 orang, maka untuk di jadikan sampel bisa digunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang diambil benar – benar bisa mencakupi dari seluruh populasi.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{427}{1 + 427 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{427}{1 + 4,27}$$

$$n = \frac{427}{5,27}$$

$$n = 81,02$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka diketahui jumlah sampelnya adalah 81 orang.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui analisis hubungan manajemen sarana prasarana, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh menggunakan metode regresi berganda (*multiple linear regression*) yang bersumber dari (Widarjono :2007).

Secara sistematis bentuk formulasi regresi berganda dapat digunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

β_1 = Koefisien manajemen sarana prasarana

X_1 = Manajemen sarana prasarana

β_2 = Koefisien disiplin kerja

X_2 = Disiplin Kerja

α = Konstanta

e = eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Analisis Regresi

Analisis regresi mempelajari bentuk hubungan antara satu atau lebih peubah/variabel bebas (X) dengan satu peubah tak bebas (Y). Dalam penelitian peubah bebas (X) biasanya peubah yang ditentukan oleh peneliti secara bebas.

Berikut ini dijelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel bebas yaitu manajemen sarana prasarana (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.219	1.828		2.855	.006
X1	.351	.061	.478	5.763	.000
X2	.411	.084	.406	4.890	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber (diolah statistic SPSS : 2020)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 5,219 + 0,351X_1 + 0,411X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien Regresi

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 5,219 dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai variabel produktivitas kerja pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh jika tidak ada variabel manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja yaitu sebesar nilai konstanta 5,219.

Koefisien regresi manajemen sarana prasarana (X_1) sebesar 0,351, angka ini dapat diartikan bahwa setiap perubahan dalam satu unit variabel manajemen sarana prasarana dapat mempengaruhi peningkatan dalam satu unit pada variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh sebesar 35,1 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus manajemen sarana prasarana maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,411, angka ini dapat diartikan bahwa setiap perubahan dalam satu unit variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan dalam satu unit pada variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh sebesar 41,1 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan antara tiga variabel dapat karena hanya kebetulan saja dapat pula memang merupakan hubungan yang sebab akibat. Tiga variabel berkorelasi apabila perubahan yang lain secara teratur, dengan arah yang sama atau arah yang berlawanan. Dalam analisa korelasi disamping mengukur kesesuaian garis regresi terhadap data sampel atau disebut Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu, juga mengukur keeratan hubungan antara variabel atau disebut Koefisien Korelasi.

Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Korelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.533	1.27163

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber (diolah statistic SPSS : 2020)

Koefisien Korelasi

Berdasarkan output SPSS di atas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,738 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,8%. Artinya manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

Koefisien Determinasi

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,545, artinya bahwa sebesar 54,5 %, produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh di pengaruhi oleh variabel manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan selebihnya sebesar 45,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar dari variabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh secara parsial dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada uji t dan uji f dengan tingkat kepercayaan atau derajat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara

parsial mempengaruhi variabel dependen. Outputnya sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji T Test
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.219	1.828		2.855	.006
X1	.351	.061	.478	5.763	.000
X2	.411	.084	.406	4.890	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber (diolah statistic SPSS : 2020)

Variabel Manajemen Sarana prasarana

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel manajemen sarana prasarana (X1), diperoleh nilai thitung sebesar 5,763, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,664. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh, yang artinya menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho).

Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja (X2), diperoleh nilai thitung sebesar 4.890, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,664. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh, yang artinya menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Outputnya sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.858	2	75.429	46.646	.000 ^b
	Residual	126.130	78	1.617		
	Total	276.988	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber (diolah statistic SPSS : 2020)

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa Uji F, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. karena Sig 0,000 < 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka dengan melakukan pengujian statistic mendapatkan hasil yaitu nilai thitung > daripada t tabel, dapat diketahui bahwa variabel manajemen sarana prasarana (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,763 dengan ttabel bernilai 1,664 berpengaruh signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh. Koefisien regresi manajemen sarana prasarana (X1) sebesar 0,351 atau 35,1 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus manajemen sarana prasarana maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.
2. Hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4.890 dengan ttabel bernilai 1,664 berpengaruh signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,411 atau 41,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

3. Berdasarkan hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) diketahui bahwa variabel manajemen sarana prasarana (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,763 dengan ttabel bernilai 1,664 dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4.890 dengan ttabel bernilai 1,664 berpengaruh signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas PUPR Kota Banda Aceh.

Saran

Beberapa hal yang disarankan berdasarkan hasil penelitian ini yang telah dibahas sebelumnya antara lain :

1. Variabel manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Untuk itu Dinas terkait diharapkan agar terus mempertahankan variabel mengatur atau memanajemen sarana prasana sehingga untuk produktivitas juga lancar dan meningkat.
2. Diharapkan kepada Kepala Dinas PUPR Kota Banda Aceh harus selalu memperhatikan manajemen sarana prasarana dan apabila perlu untuk ditingkatkan karena salah satu variabel penting dalam produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan dan meningkatkan manajemen sarana prasarana.
3. Variabel disiplin kerja juga sangat penting untuk ditingkatkan karena berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan. Jadi untuk membuat produktivitas karyawan meningkat, maka disiplin kerja perlu di jaga dan ditingkatkan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amanah, Dita & Siregar, Ina. 2013. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1. 56-71. 10.17605/OSF.IO/N2DQH.
- Ahmad, Shaleh Nazili. 2011. Pendidikan dan Masyarakat. Yogyakarta: Sabda Media.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, L.Saleh, A. 2015. Pengaruh kompensasi, motivasi dan kinerja terhadap produktivitas

karyawan perternakan ayam potong pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Kabupaten Jember. Jurnal ISEI Jember. 5(3). 1 -18. Jember : Universitas Jember

- Harsono. 2011. Coaching dan Aspek-Aspek Psikologi Dalam Choaching. Tambak Kusuma. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indah Hartatik Puji, 2014 Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Khaliq, I. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(1), 76-91.
- Kowaas, M. P. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(3)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh, Refika Aditama Bandung.
- Miftakhul Jannah, Optimalisasi Manajemen Sarana dan Prasarana dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran, (Semarang : Fakultas Tarbiyah, 2010), hlm. 47
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mondar Maju.
- Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yusuf, A.Muri. 2015. Pengantar Ilmu Pendidikan, Jakarta : Balai Aksara.