

Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah

Author:

¹ Dio Arief Utama Hutagalung
² H. Kaharuddin
³ Jeniusman Ahmad Hutagalung

Affiliation:

STIE Al Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹ dioarief68@gmail.com
² simamorakaharuddin63@gmail.com
³ Jeniusman.htg84@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 13-03-2026
Accepted: 01-04-2026
Published: 01-03-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan bertujuan Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis Penelitian dalam penelitian ini kausal assosiatif dengan penyajian data secara kuantitatif. Adapun hasil penelitian yaitu : Keeratan korelasi Variabel X1 (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan Variabel X2 (Fasilitas Kerja) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki nilai sebesar memperoleh nilai sebesar 0,759 dan 0,668 dan dikriteriakan sangat kuat dan kuat. Koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang dipengaruhi secara bersama Variabel X1 (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan X2 (Fasilitas Kerja) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) diperoleh sebesar 0,612 (61,2%), sedangkan sisanya sebesar 38,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 4,785 dan 2,566, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,01174). Dengan demikian, jika t hitung $>$ t tabel dapat dinyatakan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai

Pendahuluan

Pelayanan prima adalah upaya memberikan pelayanan terbaik yang melebihi harapan pelanggan, dengan fokus pada kualitas, kepuasan, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan. Ini melibatkan sikap peduli, perhatian, dan tindakan nyata untuk memastikan pelanggan merasa puas dan mendapatkan pengalaman yang istimewa. Dengan pelayanan prima ini akan memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan pelanggan, menciptakan kepuasan dan kepercayaan, serta membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan.

Setiap Lembaga atau Instansi pasti selalu menginginkan suatu tujuan, dalam mencapai suatu tujuannya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap Lembaga karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan juga merupakan faktor penentu utama



dalam tercapainya tujuan lembaga atau organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia untuk menunjang pencapaian tujuan suatu lembaga atau instansi sangat dibutuhkan. (Eri Susan, 2019) dalam penelitian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya. Maka perlu adanya perhatian khusus bagi peningkatan Sumber Daya Manusia agar fungsi manajemen yang diterapkan pada organisasi berjalan dengan baik.

Selain peningkatan Sumber Daya Manusia, peningkatan fasilitas juga perlu perhatian khusus. Fasilitas merupakan salah satu faktor penting dalam tercapainya tujuan dari organisasi. Dimana tanpa adanya fasilitas yang memadai maka tujuan dari organisasi tersebut akan memenuhi kendala terkait dengan waktu, kuantitas maupun kualitasnya.

Fasilitas yang baik adalah segala sesuatu yang disediakan untuk dipakai dan dinikmati oleh seseorang atau kelompok, baik di lingkungan kerja, tempat tinggal, atau fasilitas umum, yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan, meningkatkan kualitas hidup, dan mendukung aktivitas sehari-hari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. R Square sebesar 0,620 artinya 62,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu Fasilitas Kerja, budaya kerja dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai atau karyawan merupakan orang yang bekerja untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu dalam suatu jabatan atau organisasi, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, dan menerima imbalan sesuai dengan perjanjian tersebut. Pegawai dapat dibedakan menjadi pegawai tetap dan tidak tetap, dengan atau tanpa perjanjian tertulis. Adapun yang sering menjadi pertimbangan bagi seorang pimpinan terhadap seorang pegawai adalah prestasi kerja.

Dari perihal di atas, kejadian serupa yang terjadi pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Dimana masih didapatinya kendala-kendala kerja yang menyebabkan prestasi kerja yang kurang maksimal. Adapun Kendala kerja yang diperoleh oleh peneliti dari pra penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu terkait sumber daya manusia yang menuju kepada manajemen sumber daya manusia yang dianggap masih kurang maksimal. Kurang maksimalnya manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dilihat dari adanya Pegawai yang berjabatan tidak sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.

Ketidakmampuan pegawai menyelesaikan tugas secara maksimal disebabkan oleh ilmu yang dimiliki oleh pegawai tidak mendukung berbagai aspek pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Hal ini menyebabkan kualitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Kemudian fasilitas kerja, masih dianggap minim bila dibandingkan dengan kuantitas kerja yang cukup tinggi. Dimana permintaan pelayanan cukup tinggi sehingga tidak sebanding dengan fasilitas kerja yang tersedia. Keterbatasan fasilitas kerja tersebut menyebabkan keterlambatan kerja yang telah tertuang pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dicanangkan oleh pemerintah daerah. Kondisi manajemen sumber daya manusia dan fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah ini secara praktis akan menyebabkan prestasi kerja yang kurang maksimal. Dengan kuantitas kerja tinggi dan hasil yang minim akan menyebabkan prestasi kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Studi Literatur

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Sutrisno, 2020) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua Potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya

modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kemudian menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Selanjutnya (Sunnyoto, 2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka pengertian sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan berbagai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. SDM dianggap sebagai aset penting yang perlu dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha pada suatu organisasi. (Moenir, 2016), menyatakan bahwa “fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.”

Menurut (Munawir, 2018) “fasilitas merupakan sumber daya fisik yang sebelumnya harus tersedia sebelum suatu jasa dapat dipromosikan. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam menikmati kepuasan.” (Setyawati, 2018) mengartikan kata “fasilitas yaitu segala sesuatu untuk mendukung kenyamanan konsumen yang disediakan/disiapkan oleh penjual jasa/instansi yaitu berupa peralatan fisik.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Prestasi Kerja

Menurut (Bernardin & Russel, 2017) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Menurut (Badriyah, 2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya (Dharma, 2018) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian kepustakaan dengan jalan mengumpulkan bahan dan teori yang berhubungan dengan tulisan yang bersumber dari literatur, bahan kuliah, majalah ilmiah yang ada hubungannya dengan skripsi ini.

b. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang menyangkut dengan penelitian antara lain:

- 1) Pengamatan, adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.
- 2) Wawancara, mengadakan wawancara langsung dengan semua subjek yang menjadi sampel dalam penelitian. Data yang seperti ini disebut sebagai data primer.
- 3) Angket (*quiseioner*) adalah suatu daftar pernyataan yang akan ditanyakan kepada responden terdiri dari baris-baris dan kolom-kolom untuk diisi dengan jawaban-jawaban yang ditanyakan.

Hasil

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-3$ atau $df = 47$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh ttabel sebesar 2,01174.

Tabel 1. Uji t (Uji Parsial)

Variabel Bebas	T	Signifikan
Sumber Daya Manusia (X1)	4.785	.000
Fasilitas Kerja (X2)	2.566	.014

Sumber : Data Olahan Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 26, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

- a) Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Sumber Daya Manusia (4,785) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000, sehingga H₁ yang berbunyi variabel Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima, sedangkan H₀ yang berbunyi variabel Sumber Daya Manusia tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b) Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Fasilitas Kerja (2,566) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,014 sehingga H₁ yang berbunyi variabel Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima, sedangkan H₀ yang berbunyi variabel Fasilitas Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji F (Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternarif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1395.427	2	697.713	39.626	.000 ^b
	Residual	827.553	47	17.608		
	Total	2222.980	49			

Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2025

- a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
- b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, SUMBER DAYA MANUSIA

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.15, maka nilai F sebesar 39,626 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2,80 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai.

Pembahasan

Sumber Daya Manusia (X1)

Sumber Daya Manusia Sumber Daya merupakan berbagai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. SDM dianggap sebagai aset penting yang perlu dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil jawaban responden terhadap Sumber Daya Manusia, indikator Sumber Daya Manusia terkait indikator efektifitas biaya dengan pernyataan Pekerjaan selalu mengeluarkan biaya memiliki nilai yang paling tinggi dengan nilai rata-rata 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sumber Daya Manusia terkait optimalisasi efektifitas biaya pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik.

Namun disisi lain, Sumber Daya Manusia pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah kurang didukung oleh indikator tugas kerja dan kualitas kerja Hal ini dilihat dari hasil penilaian kuesioner dimana indikator tugas kerja dengan pernyataan Pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan ilmu pendidikan yang dimilikinya dan indikator kualitas kerja dengan pernyataan Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang diharapkan sama-sama memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,76. Nilai ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia secara tugas kerja dan kualitas kerja pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah masih belum maksimal. Dengan kurang pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas kerja dan kualitas kerja pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah membuat pekerjaan pegawai terkesan kurang baik sehingga berpengaruh kepada Prestasi Kerja Pegawai.

Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel Fasilitas Kerja, indikator mesin terkait pernyataan Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan memiliki nilai yang paling tinggi dengan nilai rata-rata 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja terkait mesin kebutuhan kerja pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah sesuai dan dikategorikan baik.

Namun terlepas dengan Fasilitas Kerja terkait dengan mesin kerja sudah baik, nilai indikator prasarana terkait pernyataan Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal terhadap hasil kerja pegawai kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian jawaban kepada responden dengan nilai paling rendah pada variabel Fasilitas Kerja yaitu 3,64. Gambaran ini menunjukkan bahwa fasilitas pada kantor kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah belum lengkap, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kurang maksimal dan akan mempengaruhi prestasi kerja secara maksimal.

Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ini mencakup

berbagai aspek seperti hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, dan sikap kerja. Terkait dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, pada variabel Prestasi Kerja Pegawai dengan indikator Kerjasama dengan pernyataan Pegawai selalu aktif dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama memiliki kriteria nilai yang sangat baik dengan nilai 4,20. Nilai ini menunjukkan pegawai pada pernyataan pegawai memiliki yang sangat baik dalam bekerja secara bersama-sama.

Prestasi Kerja Pegawai yang baik ternyata kurang didukung oleh indikator kejujuran dimana dalam pernyataan pegawai selalu menyampaikan informasi kepada pimpinan dalam variabel Prestasi Kerja Pegawai memiliki nilai paling rendah yaitu 3,92. Dari variabel Prestasi Kerja Pegawai ini dapat disimpulkan bahwa, nilai Kerjasama tim pegawai sudah baik, namun pegawai terkesan tidak selalu memberikan informasi yang menyeluruh kepada pimpinan yang menyebabkan prestasi kerja pegawai tidak efektif dan efisien.

Pengaruh Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil observasi pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, maka penulis memperoleh gambaran mengenai Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja pegawai dimana aspek ini dapat menunjang Prestasi Kerja Pegawai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja mendorong pegawai menjadi lebih profesionalitas dan memiliki tanggung jawab yang baik. Semakin baik Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja maka semakin baik Prestasi Kerja Pegawainya. Untuk memperkuat pernyataan diatas, berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh hasil perhitungan yang sudah diolah melalui jawaban responden. Hasil yang diperoleh terkait dengan korelasi

Kesimpulan

1. Sumber Daya Manusia pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik. Namun, Sumber Daya Manusia secara tugas kerja dan kualitas kerja pada Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah masih belum maksimal.
2. Fasilitas Kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah juga sudah baik. Namun sama halnya seperti Sumber Daya Manusia dimana ada indikator yang perlu diperhatikan. Adapun indikator yang perlu diperhatikan dalam Fasilitas Kerja yaitu kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang perlu dipenuhi demi menunjang pekerjaan pegawai.
3. Terkait dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik. Agar Prestasi Kerja Pegawai tetap terjaga, maka perlu memperhatikan indikator-indikator kejujuran. Salah satu yang perlu diperhatikan yaitu penyampaian informasi kepada pimpinan, dimana informasi permasalahan pekerjaan yang dihadapi harus disampaikan kepada pimpinan sehingga diperoleh penyelesaian permasalahan secara baik demi mewujudkan prestasi kerja pegawai yang efektif dan efisiensi.
4. Hasil yang diperoleh terkait dengan korelasi Variabel (X1) Sumber Daya Manusia dan Variabel (X2) Fasilitas Kerja terhadap Variabel (Y) Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah pada korelasi sangat kuat dan kuat. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat keeratan Variabel X1 dan X2 memperoleh nilai sebesar 0,759 dan 0,668.
5. Bahwa Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) pada Kantor Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah yang dipengaruhi secara bersamaan oleh Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai determinasi sebesar 0,612 (61,2%).
6. Sumber Daya Manusia (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 4,785 dan 2,566, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,01174). Dengan demikian, jika t hitung > t tabel dapat dinyatakan bahwa variabel Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima.

Referensi

- Akbar, A. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga Prov. Sulsel. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13-21.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bernardin, & Russel . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan Ruky)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Jakarta: CV Rajawali.
- Eri Susan. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* , 952-962.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. *Junral Jom FEKON*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Munawir, L. A. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Banda Aceh: Lembaga Komunitas Informasi Teknologi Aceh.
- Setyawati , Y. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas restoran terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Madani*, 45-56.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.