

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : YUNI ENGSARIDA
NPM : 1405160472
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : YUNI ENGSARIDA
N P M : 1405160472
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Penguji II

(HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : YUNI ENGSARIDA
N.P.M : 1405160472
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : YUNI ENGSARIDA
N.P.M : 1405160472
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16/4-2018	Diskusikan hasil Semulast		
20/4-2018	lanjut bimb 4-5		
23/4-2018	Angket di berikan		
10/9-2018	Evaluasi Angket		
17/9-2018	Kerangka Pustaka		
24/9-2018	Acc sidang meja hijau		

Medan, Agustus 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

MALIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : YUNI ENGSRIDA
NPM : 1405160472
Konsentrasi : MSPM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti inamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15-2-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

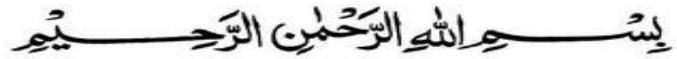
Yuni Engsarida (1405160472), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. UMSU. 2018. Skripsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Questioner* dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *Checklist*. Populasi berjumlah 61 pegawai dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling*.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh $12,310 > 1,671$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh $8,340 \geq 1,671$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,815 yang berarti mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh variabel kinerja (Y) mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, dan pengawasan adalah sebesar 0,0815 atau 81,5%, sedangkan selebihnya sebesar 18,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kinerja dan Pengawasan terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**. Sholawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar–besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Ayahanda Akhir Nasution dan Ibunda Almh. Maslan Harahap, yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do’a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Arif, SE, MM selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Teman-teman kelas manajemen malam stambuk 2014 yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2018

Penulis

YUNI ENGSARIDA
1405160472

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Prestasi Kinerja	7
b. Peran Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja	8
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kinerja	10
d. Indikator Prestasi Kinerja.....	14
2. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Lingkungan Kerja	17
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	18
c. Indikator Lingkungan Kerja	22
3. Pengawasan	24
a. Pengertian Pengawasan	24

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	25
c. Indikator Pengawasan	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Defenisi Operasional	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskripsi Data Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	21
Tabel III.2	Indikator Disiplin	21
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kinerja	22
Tabel III.4	Waktu Penelitian	22
Tabel III.5	Jumlah Populasi	23
Tabel III.6	Jumlah Sampel	24
Tabel III.7	Skala Likert	26
Tabel III.8	Uji validitas Disiplin	27
Tabel III.9	Uji Validitas Lingkungan Kinerja	28
Tabel III.10	Uji Validitas Prestasi Kinerja	28
Tabel III.11	Uji Reabilitas X_1, X_2, Y	30
Tabel IV.1	Skala Likert	36
Tabel IV.2	Jenis Kelamin	37
Tabel IV.3	Berdasarkan Usia	38
Tabel IV.4	Tingkat Pendidikan	38
Tabel IV.5	Skor Variabel Disiplin	39
Tabel IV.6	Skor Variabel Lingkungan Kinerja	40
Tabel IV.7	Skor Variabel Prestasi Kinerja	42
Tabel IV.8	Coefficients	44
Tabel IV.9	Coefficients	46
Tabel IV.10	Coefficients	48
Tabel IV.11	Hasil Uji t	49
Tabel IV.12	Uji F	50
Tabel IV.13	Model Summary	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kinerja.....	16
Gambar II.2	Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Prestasi Kinerja	17
Gambar II.3	KerangkaKonseptual	18
Gambar IV.1	Uji Normalitas	45
Gambar IV.2	Heterokedisitas	47
Gambar IV.3	Pengujian HipotesisPengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai.....	48
Gambar IV.4	Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai	49
Gambar IV.5	Pengujian Hipotesis Disiplin dan Lingkungan Kinerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan beketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Sedarmayanti (2010, hal. 259). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu instansi akan

mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Wibowo (2014, hal 4) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2010, hal. 28) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang terpenting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto 2015, hal 38).

Selain itu, di dalam suatu organisasi perlu dilakukan adanya pengawasan terhadap pegawai. Menurut Kadarisman (2012, hal 173) pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2009, hal. 112)

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kota Medan. Tugas Utamanya adalah melaksanakan pencatatan sipil bagi masyarakat, baik itu suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian. Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah : “Terciptanya Tertib Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil Terpercaya”.

Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul

diantaranya berkaitan dengan kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Fenomena yang terjadi mengenai pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak. Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan maka peneliti membatasi pada faktor yang mempengaruhi kinerja hanya pada lingkungan kerja, pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung.
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga masih ada pegawai yang berada di luar ruangan pada saat jam kerja.
3. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan pengawasan. Serta objek penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis , untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis, menjadi referensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan terutama dalam bidang manajemen sumber Daya manusia yang khususnya pada kinerja pegawai
3. Manfaat penelitian selanjutnya, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Usman (2010, hal. 487) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal 7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Rivai (2013, hal. 549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Ma'arif dan Kartika (2012, hal. 8) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam suatu proses kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

b. Peran Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013, hal. 309) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berperan penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja, untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh apakah kinerja perusahaan baik atau tidak di mata konsumen, karyawan dan lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Rivai (2013, hal 312) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia.
6. Penugasan kembali.
7. Promosi, kenaikan jabatan.
8. Training atau latihan.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Meningkatkan etos kerja.
11. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
13. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektivitas.
14. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan persncanaan sukses.
15. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
16. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
17. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan masalah pribadi maupun pekerjaan.
18. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

19. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
20. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
21. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
22. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
23. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan dari penilaian prestasi kerja Sutrisno, (2009, hal. 154) adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan yang pada dasarnya merupakan kesadaran dari manusia itu sendiri. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula pada

perusahaan, dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sutrisno (2012, hal 151) mengatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu: *pertama* kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. *Kedua* kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. *Ketiga* tingkat motivasi kinerja.

Sedangkan menurut Anoraga (2012, hal 178-179) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

5) Keterampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

6) Sikap Etika Kerja

Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun

dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja karyawan.

7) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima.

9) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

10) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

11) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12) Jaminan Sosial

Perhatian dana pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

13) Kepemimpinan

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan tercapai.

14) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Berikut ini merupakan penjelasan indikator-indikator kinerja tersebut:

1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan.

2) Kuantitas Kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan.

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat Wibowo (2014, hal. 85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara

bergantiaan dengan ukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

- 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

- 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujaan.

- 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat diperguakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- 5) Kompetensi

kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan

kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Adapun menurut Sutrisno (2012, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Sedarmayanti (2010, hal. 28-35) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauanyang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah

satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam

bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 38-42) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan prtoduktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Banyak karyawan didalam perusahaan sering tidak menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya, maka perusahaan menuntut seorang manajer untuk memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasikan pekerjaan kerja, jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Menurut Siswandi (2011, hal. 195) menyatakan bahwa: “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Handoko (2009, hal. 359) menyatakan bahwa: “pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Terry dan Rue (2012, hal. 232) menyatakan bahwa:

“Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.”

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manajer memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut Siswandi (2011, hal.200) ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diatas:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi

perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, melakukan penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasi Wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

c. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut Handoko (2009, Hal. 373-374) indikator-indikator pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

2) Tepat-Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena;

- Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan
- Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

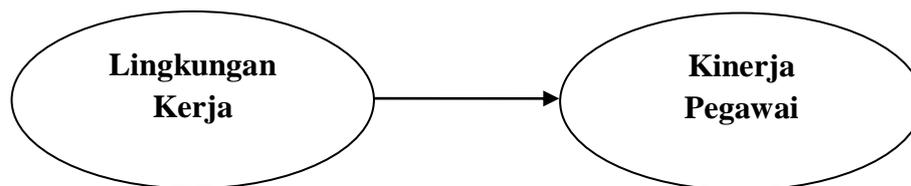
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sutrisno (2012, hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta Wahyu Hati (2013) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian fungsional dipoliklinik negeri batam." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



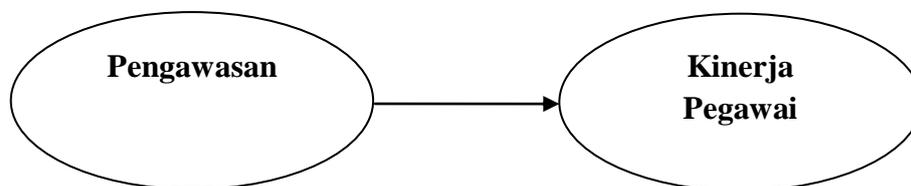
Gambar II.1
Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan tetap baik dan sesuai dengan standar yang ada. Menurut Handyaningrat (2009, hal. 152) mengatakan hubungan pengawasan dan kinerja pegawai bahwa pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Winda Hasibuan (2010) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.”

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan dapat meningkat.



Gambar II.2
Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

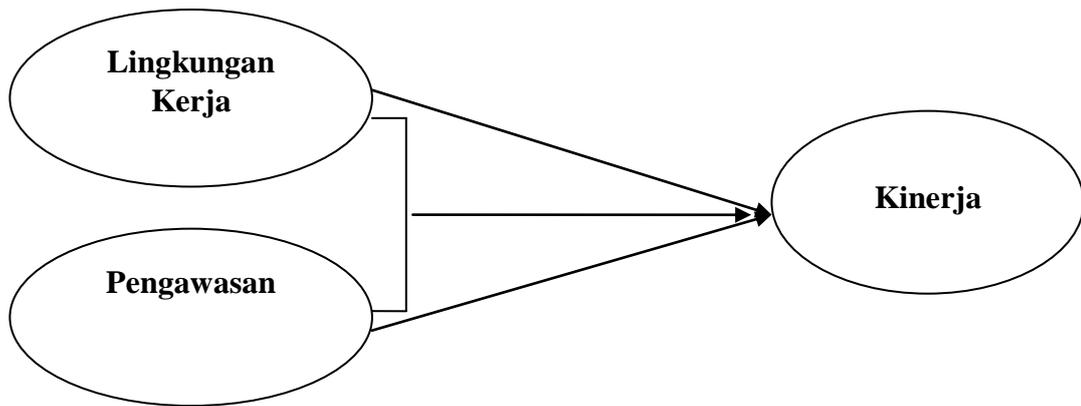
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan terlaksananya pengawasan dengan baik maka pegawai akan terus berpacu untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan terlaksananya pengawasan dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut:



Gambar II-3: Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang ada pada perumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Juliandi dan Irfan (2013, hal 89) mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka dengan menggunakan instrument formal, standar dan bersifat mengukur. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Tabel. III-2 Indikator Lingkungan Kerja (X1)

No.	Indikator
1.	Hubungan Karyawan
2.	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3.	Peraturan Kerja
4.	Penerangan
5.	Sirkulasi Udara
6.	Keamanan

Sumber: Sunyoto (2013, hal. 38-42)

3. Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memperoses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius

Tabel. III-3 Indikator Pengawasan (X2)

No.	Indikator
1.	Akurat
2.	Tepat-Waktu
3.	Obyektif dan menyeluruh
4.	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic
5.	Realistik secara ekonomis
6.	Realistik secara organisasional
7.	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi
8.	Fleksibel
9.	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10.	Diterima para anggota organisasi

Sumber: Handoko (2009, hal. 373-374)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jl. Iskandar Muda No.270 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan bulan April 2018.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■															
Pengajuan Judul		■														
Pembuatan Proposal			■													
Bimbingan Proposal			■	■												
Seminar Proposal					■											
Pengumpulan Data						■	■	■								
Penyusunan Skripsi								■								
Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau													■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2013, hal 50) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang beralamat Jl. Iskandar Muda No.270 Medan.

Untuk memperjelas jumlah populasi pegawai tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut:

Tabel III-5
Daftar Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	35 orang
2	Bagian Keuangan	6 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	4 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	8 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	5 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	8 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	27 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	8 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	6 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	5 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	6 orang
13	Bagian Kerjasama	5 orang
14	Bagian kelahiran	28 orang
15	Bagian perubahan status anak, kewarganegaraan	5 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	11 orang
Jumlah		175 Pegawai

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, Hal. 132).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = 159$$

$$n = \frac{159}{1+1,59}$$

$$n = \frac{159}{2,59}$$

$$n = 61,38$$

$$n = 61 \text{ (digenapkan menjadi 61)}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 61,38 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu Ginting (2008,hal135).

Tabel III-6
Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	9 orang
2	Bagian Keuangan	5 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	2 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	4 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	3 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	5 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	5 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	5 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	4 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	2 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	2 orang
13	Bagian Kerjasama	2 orang
14	Bagian kelahiran	4 orang
15	Bagian perubahan status anak, kewarganegaraan	3 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	5 orang
JUMLAH		61 Pegawai

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Studi Dokumentasi

Mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada diperusahaan.

2. Angket (Questioner)

Teknik Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III-7
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan(2013,hal 73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil

langsung angket tersebut di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2008, hal 276)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$.

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak validitas.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebarakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X1)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P 1	0,534	0,248	Valid
P 2	0,410	0,248	Valid
P 3	0,345	0,248	Valid
P 4	0,267	0,248	Valid
P 5	0,337	0,248	Valid
P 6	0,391	0,248	Valid
P 7	0,451	0,248	Valid
P 8	0,419	0,248	Valid
P 9	0,494	0,248	Valid
P 10	0,528	0,248	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrument Pengawasan (X2)

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
P 1	0,314	0,248	Valid
P 2	0,395	0,248	Valid
P 3	0,444	0,248	Valid
P 4	0,489	0,248	Valid
P 5	0,351	0,248	Valid
P 6	0,367	0,248	Valid
P 7	0,504	0,248	Valid
P 8	0,359	0,248	Valid
P 9	0,441	0,248	Valid
P 10	0,443	0,248	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel pengawasan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrument Kinerja (Y)

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
P 1	0,489	0,248	Valid
P 2	0,411	0,248	Valid
P 3	0,353	0,248	Valid
P 4	0,282	0,248	Valid
P 5	0,304	0,248	Valid
P 6	0,368	0,248	Valid
P 7	0,323	0,248	Valid
P 8	0,463	0,248	Valid
P 9	0,430	0,248	Valid
P 10	0,292	0,248	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto (2013, hal.82)

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.
3. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitun g $>$ r tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak

untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Lingkungan Kerja	0,670	Reliable
Pengawasan	0,604	Reliable
Kinerja Pegawai	0,621	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepretasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel berikut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda dengan teknik kuadrat terkecil biasa (OLSi' *OrdinaryLeast*

Square) untuk mencari arah pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat apakah berpengaruh positif atau negatif. Model analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sugiyono (2010,hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien beta dan variabelbebas

x1 dan x2 = Lingkungan Kerja dan Pengawasan

e = *error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X_1, X_2 terhadap prestasi kerja apakah berpengaruh positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P_1 dan P_2) dari variabel bebas X_1, X_2 bernilai positif, maka prestasi kerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka prestasi kerja akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji Asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Arikunto

dalam Juliandi dan Irfan (2013,hal.174). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2014,hal.175) Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier menurut Juliandi.dkk, (2014,hal.161).

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- a. Bila $vif > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- b. Bila $vif < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2014, hal.176) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu).

3. Uji hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

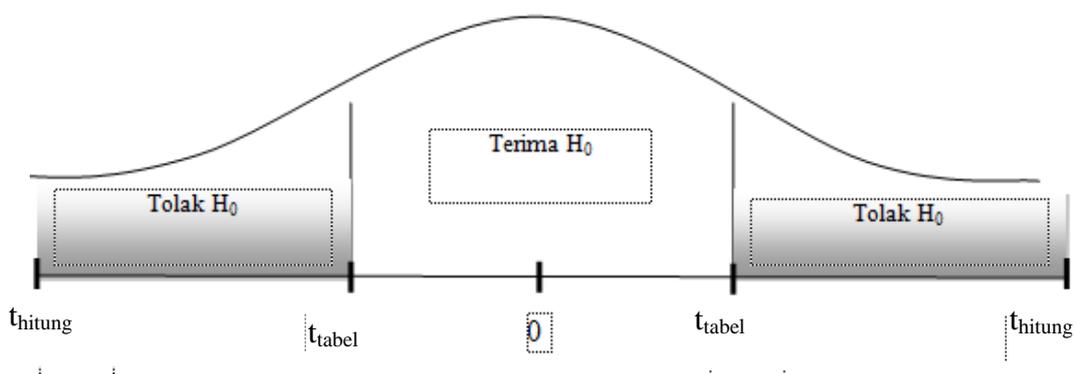
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012 hal 250})$$

Dimana:

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah data pengamatan

Sugiyono (2012, hal. 256) Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- a) Bila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghazali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel

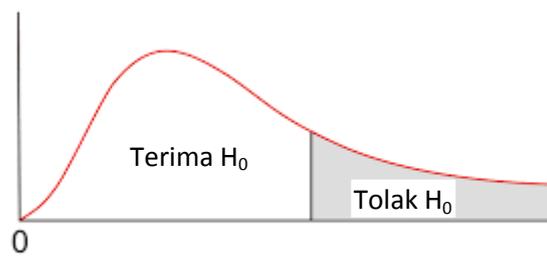
k= jumlah variabel

R= koefisien korelasi ganda

Kriteria uji F :

Sugiyono (2012,hal.257) Kriteria penerimaan /penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ H_0 terima H_a sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ H_0 terima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

4. Koefisien Determinansi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Determinasi dengan rumus

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

Sugiyono (2012, hal. 259)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk setiap masing-masing variabel. Variabel X1 adalah lingkungan kerja, variabel X2 adalah pengawasan, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket ini disebarakan kepada 61 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Ketentuan di atas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 lingkungan kerja, variabel X2 pengawasan, dan variabel Y kinerja pegawai. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 (lima) dan skor terendah adalah 1 (satu).

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan karakteristik responden yang didapat ditabulasi sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 61 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-2
Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	36.1	36.1	36.1
Perempuan	39	63.9	63.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 61 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 39 Orang atau sebesar (63,9%), sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 Orang atau sebesar (36,1%). Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 61 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-3
Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Thn	11	18.0	18.0	18.0
25-35 Thn	12	19.7	19.7	37.7
36-45 Thn	16	26.2	26.2	63.9
46-55 Thn	14	23.0	23.0	86.9
> 55 Thn	8	13.1	13.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 16 Orang (26,2%), kelompok usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 14 Orang (23,0%), untuk kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 12 orang atau (19,7%) untuk usia <25 tahun sebanyak 11 orang atau (18%) dan untuk > 55 tahun sebanyak 61 tahun sebanyak 8 orang (13,1%).

c. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	14.8	14.8	14.8
Diploma	15	24.6	24.6	39.3
Sarjana	37	60.7	60.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, yang terbanyak adalah pada pendidikan Strata (S-1) yaitu 37 orang dengan presentase 60,7%. Dan yang paling sedikit pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 9 orang dengan presentase 14,8%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini peneliti akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan:

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21,3	27	44,3	15	24,6	6	9,8	0	0	61	100
2	24	39,3	25	41,0	8	13,1	3	4,9	1	1,6	61	100
3	19	31,1	24	39,3	14	23,0	4	6,6	0	0	61	100
4	21	34,4	30	49,2	8	13,1	2	3,3	0	0	61	100
5	17	27,9	23	37,7	19	31,1	2	3,3	0	0	61	100
6	8	13,1	40	65,6	9	14,8	3	4,9	1	1,6	61	100
7	16	26,2	34	55,7	9	14,8	2	3,3	0	0	61	100
8	14	23,0	30	49,2	10	16,4	7	11,5	0	0	61	100
9	24	39,3	20	32,8	13	21,3	2	3,3	2	3,3	61	100
10	20	32,8	22	36,1	13	21,3	3	4,9	3	4,9	61	100

Dari tabel skor angket untuk variabel lingkungan kerja di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya dalam bekerja selalu bekerja sama dengan setiap rekan kerja. sebagian responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,3% .
2. Jawaban responden tentang Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan sebagian responden menjawab setuju yaitu 41,0%
3. Jawaban responden tentang Peraturan yang diterapkan ditempat kerja saya sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kondisi yang ada dan membuat saya nyaman dalam bekerja sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 39,3%
4. Jawaban responden tentang peraturan kerja yang diterapkan atasan di dalam lingkungan kerja sudah sesuai dengan standard sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 49,2%

5. Jawaban responden tentang penerangan didalam ruangan kerja selalu terkontrol dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 37,7%
6. Jawaban responden tentang pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab setuju yaitu 65,6%
7. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 55,7%.
8. Jawaban responden tentang Saya ikut serta dalam menjaga ruangan kerja saya agar selalu terlihat rapih dan bersih, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 49,2%
9. Jawaban responden tentang Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 32,8%.
10. Jawaban responden tentang Keamanan pada ruangan kerja sudah terjamin sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 36,1%.

b. Variabel Pengawasan (X2)

Berikut ini peneliti akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan:

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18,0	25	41,0	18	29,5	6	9,8	1	1,6	61	100
2	5	8,2	27	44,3	14	23,0	7	11,5	8	13,1	61	100
3	13	21,3	21	34,4	19	31,1	6	9,8	2	3,3	61	100

4	21	34,4	30	49,2	8	13,1	2	3,3	0	0	61	100
5	17	27,9	24	39,3	17	27,9	3	4,9	0	0	61	100
6	9	14,8	40	65,6	9	14,8	3	4,9	0	0	61	100
7	7	11,5	26	42,6	12	19,7	10	16,4	6	9,8	61	100
8	14	23,0	30	49,2	10	16,4	7	11,5	0	0	61	100
9	12	19,7	21	34,4	19	31,1	9	14,8	0	0	61	100
10	20	32,8	22	36,1	13	21,3	3	4,9	3	4,9	61	100

Dari tabel skor angket untuk variabel pengawasan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat sebagian besar responden menjawab 41,0% .
2. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya/terjadwal sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 44,3%
3. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh responden menjawab setuju yaitu 34,4%
4. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik/titik strategis/penting sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 49,2%
5. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis sebagian besar responden menjawab yaitu 39,3%

6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan struktural organisasi yang ditetapkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 65,6%
7. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 42,6%
8. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 49,2%
9. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 34,3%
10. Jawaban responden tentang pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 36,1%

c. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini peneliti akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan:

Tabel IV-9.
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19,7	30	49,2	15	24,6	4	6,6	0	0	61	100
2	28	45,9	21	34,4	7	11,5	4	6,6	1	1,6	61	100
3	19	31,1	23	37,7	15	24,6	4	6,6	0	0	61	100
4	20	32,8	31	50,8	8	13,1	2	3,3	0	0	61	100
5	17	27,9	23	37,7	19	31,1	2	3,3	0	0	61	100

6	8	13,1	40	65,6	10	16,4	2	3,3	1	1,6	61	100
7	14	23,0	23	37,7	7	11,5	13	21,3	4	6,6	61	100
8	14	23,0	30	49,2	11	18,0	0	0	0	0	61	100
9	24	39,3	20	32,8	13	21,3	2	3,3	2	3,3	61	100
10	18	29,5	27	44,3	13	21,3	2	3,3	1	1,6	61	100

Dari tabel skor angket untuk variabel kinerja di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,2% .
2. Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki kecepatan pekerjaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besaar responden menjawab sangat setuju yaitu 45,9%
3. Jawaban responden tentang anda mampu menghasilkan hal-hal baru yang selama ini belum pernah dilakukan oleh orang lain. sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 37,7%
4. Jawaban responden tentang Saya selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 50,8%
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 37,7%
6. Jawaban responden tentang Saya selalu memahami pekerjaan yang diberikan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 65,6%

7. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 37,7%
8. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 49,2%
9. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 39,3%
10. Jawaban responden tentang Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 44,3%.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi; uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

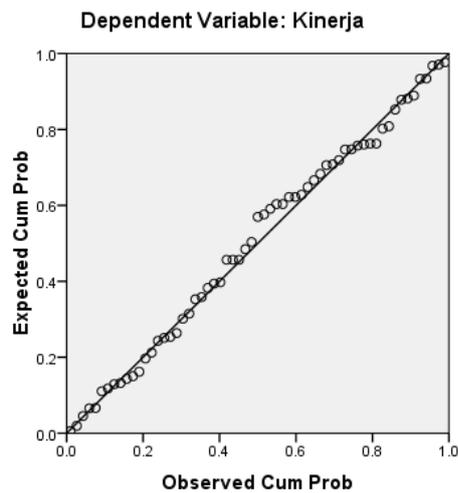
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Untuk uji normalitas dengan analisis statistik dapat menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan untuk analisis grafik dapat melihat grafik Normal P-P plot.

1) Grafik P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P plot yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV – 1 : Grafik P-P Plot

Sumber : (SPSS) versi 16.

Dari gambar grafik P-P plot di atas berdistribusi normal hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinieritas menurut Haryadi dan Winda (2011, hal 74) adalah:

- 1) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel IV – 11.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.613	1.630
Pengawasan	.613	1.630

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari uji uji multikolinearitas yang peneliti dapatkan adalah:

- a) VIF lingkungan kerja = 1,630 < 5 tidak terjadi multikolinearitas,
- b) VIF pengawasan = 1,630 < 5 tidak terjadi multikolinearitas.

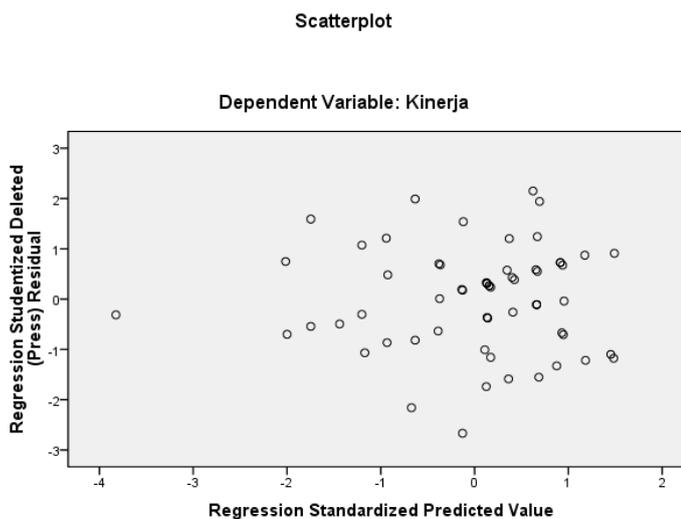
Berdasarkan uji multikolinearitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel, karena VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih besar dari 5 (VIF).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *Standardized*.

Menurut Santoso dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 171) dasar pengambilan keputusan heterokedastisitas adalah: jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-pont) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV– 2 : Grafik Scatter Plot

Sumber: (SPSS) versi 16

Dari gambar IV – 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan dari model data adalah menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, pengawasan serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Tabel IV – 12. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.689	2.224	
Lingkungan Kerja	.800	.065	.887
Pengawasan	.624	.070	.425

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 16 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,689 + 0.800 + 0.624$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah:

1. Konstanta nilai a adalah 6,689 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, pengawasan mengalami perubahan atau nol (0) maka variabel terikat kinerja mengalami kenaikan sebesar 6,689 atau sebesar 668,9%.
2. Nilai b_1x_1 adalah 0.800 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.800 atau 80,0%.
3. Nilai b_2x_2 adalah 0.624 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.624 atau 62,4%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y) digunakan rumus uji statistik t, menurut Sugiyono (2009, hal.292) rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t hitung

r = koefesien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk Pengujian

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- 2) H_0 ditolak jika :1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas penulis menggunakan pengolahan data dengan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel IV – 13. Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.689	2.224		3.007	.004
Lingkungan Kerja	.800	.065	.887	12.310	.000
Pengawasan	.624	.070	.425	8.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: IBM SPSS 16)

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat kesalahan = 5% dan dengan hipotesis dua arah yang berarti tingkat kesalahan masing-masing arah = 2,5%, nilai $dk = n - 2$ ($dk = 61 - 2 = 59$) maka diperoleh $t_{tabel} = 1,671$.

1) Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan data uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 12,310$$

$$t_{tabel} = 1,671$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut:

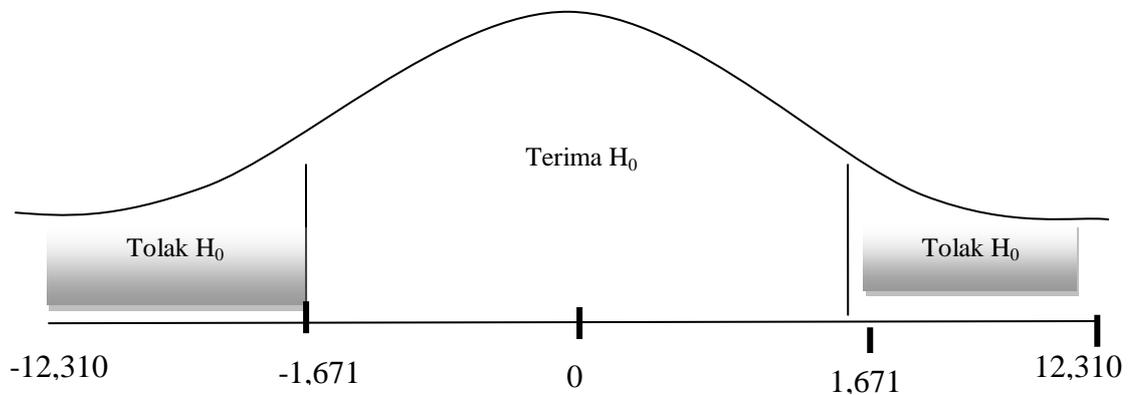
H_0 : Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

H_a : Ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-1,671 \leq t_{hitung} \leq 1,671$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 1,671$ atau $-t_{hitung} \geq -1,671$



Gambar IV – 3 :Kriteria Pengujian Hipotesis I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh $12,310 > 1,671$. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2) Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan data uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 8,340$$

$$t_{tabel} = 1,671$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut:

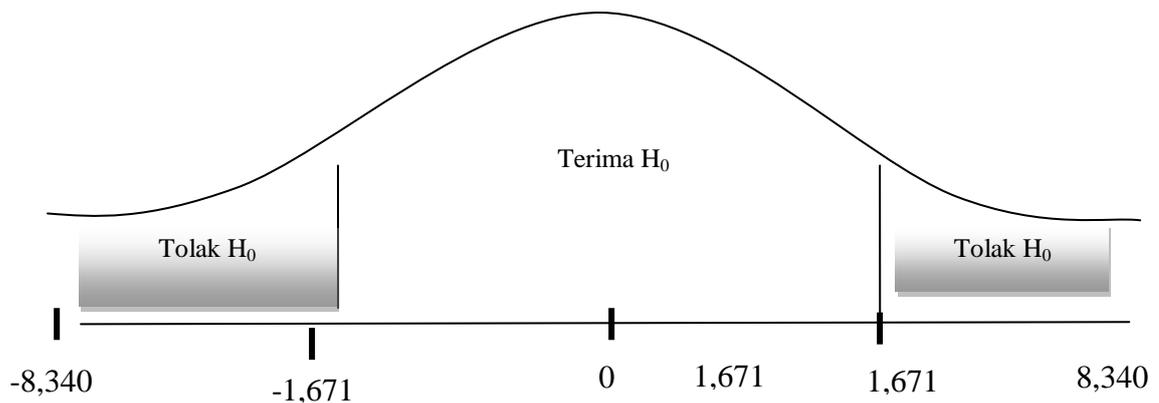
H_0 : Tidak ada hubungan antara pengawasan terhadap kinerja.

H_a : Ada hubungan antara pengawasan terhadap kinerja.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-1,671 \leq t_{hitung} \leq 1,671$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 1,671$ atau $-t_{hitung} \geq -1,671$



Gambar IV – 4 :Kriteria Pengujian Hipotesis II

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh $8,340 \geq 1,671$. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh nilai signifikansi pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 > $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya: ada pengaruh tetapi tidak signifikan pengawasan terhadap kinerja.

b. Uji F

Uji F atau juga disebut dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien

regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus uji statistik F sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sample

Hasil pengujian Uji F penulis dapatkan dari pengolahan data maka dapat diperoleh hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel IV – 14. Hasil Perhitungan Uji f ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.838	2	282.419	127.858	.000 ^a
	Residual	128.113	58	2.209		
	Total	692.951	60			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari pengolahan data Uji F maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = 2,76$$

$$F_{tabel} = n-k-1 = 61 - 2 - 1 = 58 \text{ adalah } 2,76$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja

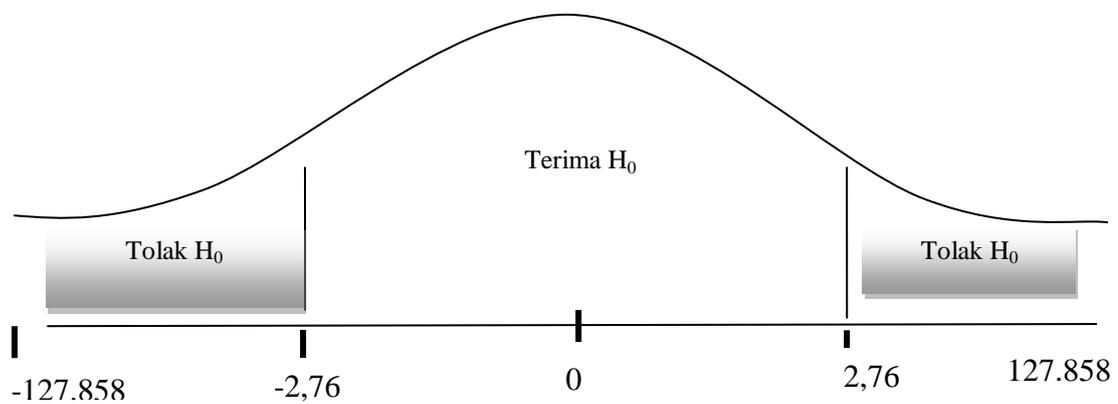
H_a : Ada hubungan antara lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-2,76 \leq F_{hitung} \leq 2,70$

H_a diterima jika : $F_{hitung} \geq -2,76$ atau $-F_{hitung} \leq -2,70$

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja diperoleh $127.858 > 2,70$.



Gambar IV – 6 :Kriteria Pengujian Hipotesis III

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas dengan variabel teikat maka diuji dengan uji determinasi yang menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentasi Kontribusi

Koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

Hasil pengujian Determinasi penulis dapatkan dari pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistic 16 for Windows* maka dapat diperoleh hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel IV – 15. Hasil Perhitungan Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.903 ^a	.815	.809	1.48622	.815	127.858	2	58	.000	1.165

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,815 yang berarti mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh variabel kinerja (Y) mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, dan

pengawasan adalah sebesar 0,0815 atau 81,5%, sedangkan selebihnya sebesar 18,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan (X1) lingkungan kerja terhadap kinerja (Y) hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Wahyu Hati (2013) menyimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian fungsional di Poliklinik Negeri Batam.

2. Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh n pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y), hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dwi Winda Hasibuan (2010) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1), pengawasan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, Hasil uji F

menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), hal ini sesuai dengan penelitian Marpaung (2013) bahwa lingkungan kerja, pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya: ada pengaruh tetapi signifikan (X1) lingkungan kerja terhadap kinerja (Y).
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y).
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain:

1. Sebaiknya lingkungan kerja yang lebih efektif dan baik yang selama ini diterapkan kepada pegawai lebih ditingkatkan lagi. Hal ini sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja, hendaknya pimpinan perusahaan disamping memperhatikan pengawasan yang terjadi sebaiknya pihak perusahaan mencari faktor lain yang terjadi dikarenakan ada faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja seperti insentif yang diberikan, lingkungan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, Panji. (2012). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Dwi Winda (2010). *Pengaruh Pengawasan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setia Budi Medan*. Skripsi. Medan: UMSU
- Handoko, T. Hani (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi Medan* : UMSU
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama, Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Press,
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* Cetakan keempat. Depok: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti (2010). *Metode Penelitian Bisnis* Cetakan ketigabelas. Bandung: Alfabeta
- Sekar Pratiwi Utami (2013). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia*. Skripsi. Medan: UINSKY
- Shinta Wahyu Hati (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Poliklinik Negeri Batam*. Jurnal. Batam: Jurnal Perspektif Bisnis
- Simanjuntak, (2011), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis* Cetakan ketigabelas. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Sutrisno, Edy (2012). *Budaya Oganisasi*. Jakarta. Kencana.

Terry, George R. dan Rue, Leslie W. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE-UMSU

Usman, Husaini. (2010). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Jakarta: Rajawali Pers,