

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
NPM : 1605160165
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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 Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
N P M : 1605160165
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA

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

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

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. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

**Nama Mahasiswa : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
NPM : 1605160165
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA, S.E, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU**

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURL S.E, M.M, M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

ENNY PRIMAWANTI SIREGAR

Manajemen

ennyprimawantisiregar@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Supervision and Work Environment on Employee Performance in PDAM Tirtanadi North Sumatra Province

ENNY PRIMAWANTI SIREGAR

Management

ennyprimawantisiregar@gmail.com

This study aims to examine the relationship between supervision and work environment on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were employees of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Utara Province, amounting to 250 people and the sample used in this study was 71 people obtained from the results of the sum using the slovin formula. Data collection techniques used by questionnaire media and interview methods. Data analysis techniques in this study used the classical assumption test, multiple linear regression, t test and F test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partial supervision has a positive and significant effect on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. Supervision and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province.

Keywords: Supervision, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (SI) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**. Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkait semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Skripsi dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang istimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Khairul Saleh Siregar dan Ibunda Tukinah beserta kakak saya Astri Rayani Siregar, abang saya Erwin Harianda Siregar dan keluarga besar atas segenap kasih sayang,

dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun Skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana nantinya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE,M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE,M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmad Bahagia, S.E M.Si selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Skripsi ini.
9. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu .pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada Pimpinan dan Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

12. Kepada Sahabat-sahabat saya Uci Lidya Astuti, Titi Sari, Fitriani, yang telah menyemangati saya dalam menyelesaikan Skripsi ini dan seluruh teman-teman dikelas Manajemen C Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Amin ya rabbal'Alamin...

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Maret 2020

Penulis

ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
NPM : 1605160165

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I – PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.3.1 Batasan Masalah	5
1.3.2 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian	6
1.4.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II – KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Arti Penting Kinerja.....	8
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	8
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.1.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.6 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Pengawasan	16
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan	16
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan	17
2.1.2.3 Manfaat Pengawasan	18
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	19
2.1.2.5 Indikator Pengawasan	21

2.1.2.6	Jenis-Jenis Pengawasan.....	23
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.1.3.2	Tujuan Lingkungan kerja.....	25
2.1.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.5	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	30
2.1.3.6	Indikator Lingkungan Kerja.....	31
2.2	Kerangka Konseptual	34
2.2.1	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan... 34	
2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3	Hipotesis	36
BAB III	– METODE PENELITIAN	38
3.1	Pendekatan Penelitian.....	38
3.2	Defenisi Operasional Variabel	38
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Sampel	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5.1	Wawancara (Interview)	43
3.5.2	Kuesioner (Angket)	43
3.5.2.1	Uji Validitas	44
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	46
3.6	Teknik Analisis Data	47
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	47
3.6.1.1	Uji Normalitas	47
3.6.1.2	Uji Heteroskedastisitas	48

3.6.1.3 Uji Multikolinearitas	48
3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda	49
3.6.3 Uji Hipotesis	49
3.6.3.1 Uji t	49
3.6.3.2 Uji F	50
3.6.4 Koefisien Determinasi	51
BAB IV-HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Deskripsi Data	53
4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden	53
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	55
4.2.2 Pengawasan (X1).....	57
4.2.3 Lingkungan Kerja (X2)	59
4.3 Analisis Variabel Penelitian	61
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	61
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	61
4.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.3.1.3 Uji Multikolinearitas	65
4.3.1.4 Regresi Linear Berganda.....	65
4.3.2 Uji Hipotesis	67
4.3.2.1 Uji t	67
4.3.2.2 Uji F	70
4.3.3 Koefisien Determinasi	71
4.4 Pembahasan	72
4.4.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	72
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.4.3 Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
BAB V-PENUTUP	76

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan	38
Tabel III-2 Indikator Pengawasan	39
Tabel III-3 Indikator Lingkungan Kerja	39
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	40
Tabel III-5 Jumlah Populasi	40
Tabel III-6 Jumlah Sampel.....	42
Tabel III-7 Skala Pengukuran Likert.....	43
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	45
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1)	45
Tabel III-10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	45
Tabel III-11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1 dan X2	47
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel IV-4 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel IV-5 Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)	57
Tabel IV-6 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	59
Tabel IV-7 Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov.....	62
Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV-9 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel IV-10 Uji t (Hipotesis 1)	68
Tabel IV-11 Uji t (Hipotesis 2)	69
Tabel IV-12 Uji F (Hipotesis).....	70
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II-1	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar II-2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	35
Gambar II-3	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
Gambar III-1	Kriteria pengujian hipotesis t	50
Gambar III-2	Kriteria pengujian hipotesis F	51
Gambar IV-1	Uji Normalitas Grafik Histogram	63
Gambar IV-2	Uji Normalitas P-Plot Standardized	63
Gambar IV-3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	68
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2).....	69
Gambar IV-6	Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis).....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty et al., 2016, hal. 2).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal (Bismala et al., 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu memacu para karyawan bekerja dengan produktif (Siagian, 2014).

Di dalam kinerja faktor pengawasan dan lingkungan kerja menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar”.

Pengawasan atau controlling dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Kegagalan-kegagalan dan petunjuk-petunjuk yang tidak efektif hingga terjadi penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan atas tujuan yang hendak dicapai.

Menurut (Daulay et al., 2017, hal. 218) menyatakan bahwa: “Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak”.

Agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar karyawan berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan adalah penting, karena dengan adanya pengawasan, maka karyawan serius dalam bekerja (Kamal, 2015).

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para karyawannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2013, hal. 23) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja. Karena, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja.

PDAM Tirtanadi dibangun oleh Pemerintahan Kolonial Belanda pada tanggal 8 September 1905 yang diberi nama NV Waterleiding Maatschappij Ajer Beresih. Pembangunan ini dilakukan oleh Hendrik Cornelius Van Den Honert selaku Direktur Deli Maatschappij, Pieter Kolff selaku Direktur Deli Steenkolen Maatschappij dan Charles Marie Hernkenrath selaku Direktur Deli Spoorweg Maatschappij. Kantor Pusat dari perusahaan air bersih ini berada di Amsterdam Belanda.

Berdasarkan Perda Sumatera Utara No 11 tahun 1979, status perusahaan diubah menjadi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sejak tahun 1991 PDAM Tirtanadi ditunjuk sebagai operator sistem pengelolaan air limbah Kota Medan. Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samosir.

Permasalahan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah masih ditemui kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan yang diharapkan atasan, hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang kurang optimal dan hasil pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan, hal ini terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan juga ada beberapa karyawan yang memperpanjang jam istirahat. Permasalahan lingkungan kerja diperusahaan ini yaitu sirkulasi udara yang kurang sehat yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan yang masih saja merokok dalam ruangan, dan juga masih kurang meratanya fasilitas yang di berikan perusahaan seperti pendingin ruangan yang seharusnya dioptimalkan guna membuat karyawan merasa nyaman melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karena, kenyamanan karyawan dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan kurang optimal dan hasil pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan memperpanjang jam istirahat.
3. Sirkulasi udara yang kurang sehat disebabkan oleh karyawan yang merokok dalam ruangan
4. Masih kurang meratanya fasilitas yang di berikan perusahaan seperti pendingin ruangan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka penelitian yang dilakukan hanya dibatasi sebatas masalah pengawasan dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Fatimah, 2017, hal.12) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara, 2018, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010, hal. 171) Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu, serta

menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan tiap-tiap organisasi, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik juga.

2.1.1.2. Arti Penting Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan. Kinerja dari setiap karyawan sangat penting untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu, serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan tiap-tiap organisasi. Menurut (Safitri, 2013) menyatakan bahwa: “Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 4) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standart kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu”.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas apakah mencapai standart hasil kerja dan mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

2.1.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013, hal. 311).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017, hal.10) tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut (Arifin, 2013, hal. 65) yaitu :

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- d. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- e. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
- f. Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya.
- g. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.

- h. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- i. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
- j. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
- k. Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017, hal.10) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirawan, 2015, hal. 272) dalam melaksanakan evaluasi kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor-faktor di lingkungan eksternal organisasi dan faktor-faktor internal organisasi.

a. Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai.

Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :

1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi

Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meninggiyang berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah pegawai tetap, akan memengaruhi nilai nominal upah pegawai yang merosot daya belinya.

2) Kehidupan politik

Kehidupan politik yang tidak stabil juga memengaruhi kinerja para pekerja. Di negara-negara yang kacau kehidupan politiknya atau politik menjadi panglima menimbulkan konflik politik yang mengganggu produktivitas tenaga kerja.

3) Kehidupan sosial budaya masyarakat

Kehidupan sosial budaya masyarakat juga memengaruhi kinerja SDM. Sebagian besar masyarakat Indonesia telah hidup dalam abad ke-21 akan tetapi sebagian suku di tanah air masih hidup dengan pola sosial budaya yang sangat sederhana dengan produktivitas yang sangat rendah.

4) Agama/spiritualitas

Dalam sejarah, agama kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan.

5) Kompetitor

Kompetitor merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis. Kompetitor mendorong perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa lebih banyak dan lebih baik serta lebih murah untuk menciptakan keunggulan komparatif, diferensial dan kompetitif.

b. Faktor-Faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi.

1) Budaya organisasi

Menurut (Wirawan, 2015, hal. 275) “Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru

serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

2) Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. Jadi dapat terjadi persepsi para anggota organisasi juga mengenai pelaksanaan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010, hal. 176) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang

ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atas, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.1.6. Indikator Kinerja

Menurut (Widodo, 2016, hal: 86) indikator kinerja adalah :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013, hal.75) indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas kerja, mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan.
- b. Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu segala sesuatu yang dia ketahui dan dia mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.

- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan kerja, yaitu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pemimpin.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap pelaksanaan tugas tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang bisa saja terjadi.

Menurut (Lestari & Suryalena, 2018) menyatakan bahwa: “Pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan maupun penentuan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu”. Menurut (Saraswati, 2015) menyatakan bahwa : “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Sedangkan menurut (Daulay et al., 2017, hal. 219)

menyatakan bahwa : “Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak”.

Dari beberapa pendapat tentang pengawasan seperti yang telah dijelaskan maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan proses pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

2.1.2.2. Tujuan Pengawasan

Menurut (Firmansyah, 2019, hal. 99) tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karenanya agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana. Apa yang terjadi memang sukar untuk mengubahnya, tetapi apa yang akan terjadi dapat disetir ke tujuan tertentu. Oleh karena itulah suatu sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan, sehingga berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.

Sedangkan tujuan pengawasan menurut (Sukoco, 2007, hal. 129) yaitu :

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.

- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil actual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

2.1.2.3. Manfaat Pengawasan

Manfaat pengawasan menurut (Sukoco, 2007, hal. 130) yaitu :

- a. Membantu memaksimalkan keuntungan yang akan diperoleh organisasi.
- b. Membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas karena kesadaran akan kualitas dan kuantitas output yang dibutuhkan.
- c. Menyediakan alat ukur produktivitas pegawai atau aktivitas yang objektif bagi organisasi.
- d. Mengidentifikasi beberapa hal yang membuat rencana tidak sesuai dengan hasil actual yang dicapai, dan memfasilitasi pemodifikasiannya.
- e. Membantu pencapaian kerja sesuai tingkat atau deadline yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Feriyanto & Triana, 2015, hal.67) manfaat pengawasan adalah :

- a. Untuk memberikan ruang regular bagi supervise guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
- b. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
- c. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
- d. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.

- e. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi ataupun pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
- f. Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, resimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
- g. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan professional yang lebih baik.
- h. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
- i. Untuk memastikan kualitas pekerjaan.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Fungsi pengawasan semakin penting dalam organisasi, tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Menurut (Handoko, 2012, hal. 366) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi yaitu :

- a. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, 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.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

c. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.

d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka 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.

Sedangkan menurut (Mulyadi, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.1.2.5. Indikator Pengawasan

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

Menurut (Handoko, 2012, hal. 373) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengawasan kerja, adalah :

a. 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 tidak ada.

b. Tepat waktu

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

c. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

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

e. Realistik secara ekonomis

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

f. Realistik secara organisasional

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

g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan.

h. Fleksibel

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

i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

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

j. Diterima para anggota organisasi

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

Sedangkan menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2007, hal. 161) indikator pelaksanaan pengawasan yaitu :

- a. Menetapkan standar. Karena perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini adalah menentukan standar.

- b. Mengukur kinerja. Langkah kedua dalam pengawasan adalah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.
- c. Memperbaiki penyimpangan. Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

2.1.2.6. Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam kaitan dengan jenis-jenis pengawasan pengawasan tersebut, menurut Saydam dalam (Kadarisman, 2013, hal. 205) mengemukakan dengan istilah macam-macam pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan fungsional

Pengawasan fungsional, dilaksanakan oleh pejabat-pejabat fungsional atau aparat pengawasan yang secara fungsional tugasnya memang mengawasi pelaksanaan tugas-tugas.

2) Pengawasan masyarakat

Pengawasan masyarakat, dilakukan oleh seluruh warga masyarakat yang disampaikan baik secara lisan kepada aparat yang berkepentingan, maupun tertulis melalui media cetak dan sebagainya.

3) Pengawasan melekat

Dalam pengawasan melekat tersebut, sasaran yang hendak dituju adalah meningkatkan disiplin, prestasi kerja dan pencapaian sasaran pelaksanaan pekerjaan. Juga untuk menekan penyalahgunaan wewenang, serta menekan kebocoran, pemborosan dan pungutan liar.

Sedangkan menurut (Firmansyah, 2019, hal.100) jenis-jenis pengawasan adalah :

a. Pengawasan intern dan ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan.

Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi.

b. Pengawasan preventif dan represif

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.

c. Pengawasan aktif dan pasif

Pengawasan aktif dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. Hal ini berbeda dengan pengawasan pasif yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013, hal.23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Rahmawanti et al., 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sedangkan menurut (Afandi, 2016, hal. 51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.2. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan (Rahman, 2017, hal. 49).

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih

berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai (Pranitasari, 2019, hal. 99).

Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2011) manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah:

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017, hal. 28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. 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 temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang 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.

h. 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.

i. Dekorasi atau tata letak

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

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan 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.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Sedangkan menurut (Asriel et al., 2016, hal. 185) faktor-faktor lingkungan kerja adalah :

a. Warna

Masalah warna dapat dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna ini. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, terutama untuk sistem penerangan yang menggunakan dinding atau atap sebagai pemantul sinar

b. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan unsur penting dalam sebuah kantor, dengan pencahayaan yang baik bukan hanya karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan produktif tetapi juga kantor akan memberikan suasana yang baik sehingga pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja para pegawainya.

c. Kontrol suara

Bunyi bising perlu diperhatikan, karena dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah.

d. Udara

Udara yang baik dan bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu, udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

2.1.3.5 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Menurut (Siagian, 2014, hal. 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan kerjanon fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan untuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2014, hal. 59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang dipentukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian, 2014, hal. 61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016, hal.26) indikator lingkungan kerja adalah :

a. Pencahayaan diruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g. Hubungan kerja

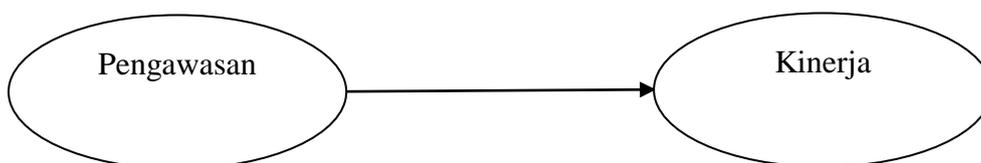
Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Seperti yang dikemukakan oleh (Daulay et al., 2017, hal. 219) pengawasan juga dimaksudkan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut peneliti terdahulu (Jufrizen, 2016); (Farisi, 2016); (Ridwan, 2014) dan (Saraswati, 2015) menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

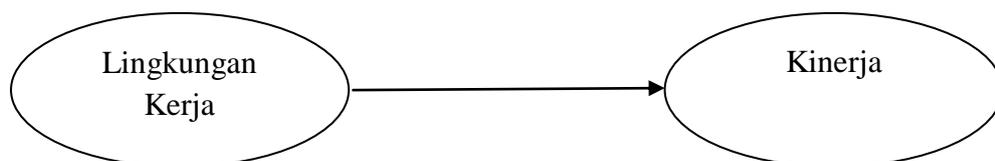


Gambar II-1
Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016, hal. 51) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut peneliti terdahulu (Elizar & Tanjung, 2018); (Julita & Arianty, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Hasibuan, 2015); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Tamali & Munasip, 2019) dan (Yusnandar, 2019) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

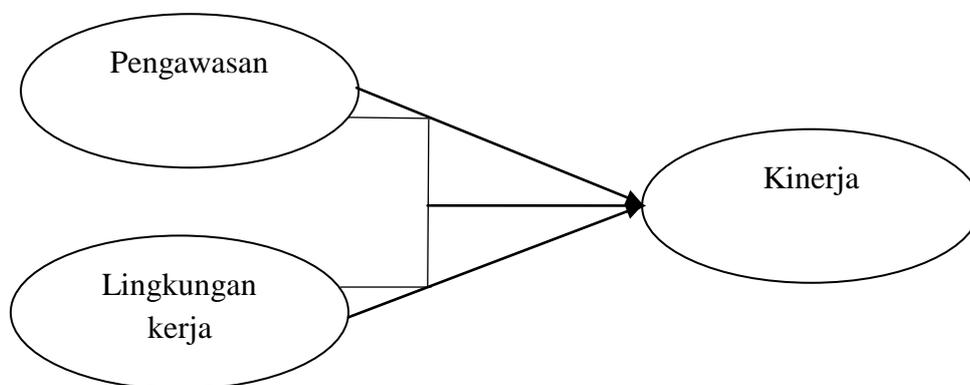


Gambar II-2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari beberapa pengaruh yang telah di jelaskan di atas maka pengawasan berpengaruh signifikan positif dengan kinerja. Dalam penelitian tersebut

menyatakan bahwa kegiatan pengawasan perlu dilakukan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Marhawati, 2018, hal. 18) pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan dimana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Dengan adanya pengawasan yang baik di lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan sistem pengawasan yang bagus maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian (Saraswati et al., 2015) menyimpulkan bahwa pengujian secara simultan pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3 Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. (Anshori & Iswati, 2017, hal. 45)

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Dalam kaitannya dengan pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtnadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution et al., 2020). Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah pengawasan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel-variabel ini dapat didefenisikan sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel III-1.
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas Kerja	2
2	Kuantitas Kerja	2
3	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	2

4	Pendapat/Pernyataan yang Disampaikan	1
5	Keputusan yang Diambil	2
6	Perencanaan Kerja	1

Sumber : (Mangkunegara, 2013, hal. 75)

2. Pengawasan (X_1) adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Tabel III-2.
Indikator Pengawasan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Menetapkan Standar	3
2	Mengukur Kinerja	3
3	Memperbaiki Penyimpangan	4

Sumber : (Mangkuprawira & Hubeis, 2007, hal. 161)

3. Lingkungan Kerja (X_2) adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel III-3.
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pencahayaan di Ruang Kerja	2
2	Sirkulasi Udara di Ruang Kerja	2
3	Kebisingan	2
4	Penggunaan Warna	1
5	Kelembaban Udara	1
6	Fasilitas	2
7	Hubungan Kerja	0

Sumber : (Sedarmayanti, 2016, hal. 26)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2019 s/d April 2020.

**Tabel III-4.
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Des'19				Jan'20				Feb'20				Mar'20				April'20				Mei'20				Juni'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/ Riset	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■																								
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal																	■											
5	Revisi																		■	■									
6	Pengumpulan Data																		■	■									
7	Pengelolaan Data																			■	■								
8	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																												■

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, hal. 119). Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang.

**Tabel III-5
Jumlah Populasi**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Direksi	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10
4	Divisi Peralatan Teknik	9
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8
6	Divisi Transmisi Distribusi	30
7	Divisi Hubungan Langganan	13
8	Unit Bengkel	8

9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	8
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	2
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
13	Divisi Keuangan	16
14	Divisi Umum	14
15	Divisi Aset Manajemen	6
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16
17	Divisi Sistem Manajemen	4
18	Unit Satuan Pengamanan	1
19	Penelitian & Pengembangan	7
20	Satuan Pengawasan Internal	15
21	Sekretaris Perusahaan	15
22	Staf Ahli Direksi	4
23	Unit Layanan Pengadaan	5
24	Pengawasan Kualitas Barang	6
25	Unit Laboratorium	13
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3
27	Tim pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4
Jumlah		250

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017, hal. 120). Jadi, dalam penelitian ini sampel yang peneliti gunakan adalah probability sampling dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling). Probability sampling yaitu suatu sampel penelitian yang diambil dengan cara memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi. Teknik sampel acak sederhana yaitu cara pengambilan sampel penelitian secara acak tanpa membeda-bedakan karakter-

karakter lainnya seperti gender, tingkat pendidikan, agama, usia, jabatan, golongan, divisi kerja dan masa kerja.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat dihitung : $n = \frac{250}{1+250 \times 0,1^2} = \frac{250}{3,5} = 71,43 \rightarrow 71$ orang.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III-6
Jumlah Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Divisi Perencanaan Air Minum	2
2	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	4
3	Divisi Peralatan Teknik	3
4	Divisi Pengolahan Air Minum	2
5	Divisi Transmisi Distribusi	5
6	Unit Bengkel	4
7	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	2
8	Divisi Sistem Informasi Manajemen	3
9	Divisi Keuangan	2
10	Divisi Umum	5

11	Divisi Aset Manajemen	2
12	Divisi Sistem Manajemen	2
13	Satuan Pengawasan Internal	8
14	Sekretaris Perusahaan	9
15	Pengawasan Kualitas Barang	2
16	Unit Laboratorium	2
17	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	1
18	Divisi Sumber Daya Manusia	8
19	Penelitian & Pengembangan	2
20	Divisi Pengolahan & pengembangan Air Limbah	3
Jumlah		71

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1. Wawancara/Interview

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit (Juliandi et al., 2015, hal. 69).

3.5.2. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015, hal. 69). Kuisisioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternative jawaban. Penentuan nilai menggunakan *skala likert* dan jawaban dilakukan dengan bentuk *checklist*.

Tabel III-7
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

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

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

3.5.2.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015, hal. 76).

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,642	0,234	Valid
2.	0,515	0,234	Valid
3.	0,489	0,234	Valid
4.	0,437	0,234	Valid
5.	0,590	0,234	Valid
6.	0,440	0,234	Valid
7.	0,534	0,234	Valid
8.	0,662	0,234	Valid
9.	0,621	0,234	Valid
10.	0,296	0,234	Valid

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X₁)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,653	0,234	Valid
2.	0,483	0,234	Valid
3.	0,675	0,234	Valid
4.	0,443	0,234	Valid
5.	0,736	0,234	Valid
6.	0,556	0,234	Valid
7.	0,099	0,234	Valid
8.	0,615	0,234	Valid
9.	0,456	0,234	Valid
10.	0,087	0,234	Valid

Tabel III-10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,548	0,234	Valid
2.	0,420	0,234	Valid
3.	0,546	0,234	Valid
4.	0,674	0,234	Valid
5.	0,634	0,234	Valid
6.	0,581	0,234	Valid
7.	0,390	0,234	Valid
8.	0,252	0,234	Valid
9.	0,482	0,234	Valid
10.	0,429	0,234	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (kinerja, pengawasan dan lingkungan kerja) ternyata semua pernyataan mempunyai status valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015, hal. 80).

Rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen reliabilitas kurang baik

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kinerja (Y)	0,703	Reliabel
Pengawasan (X ₁)	0,667	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,666	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

3.6.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Juliandi et al., 2015, hal. 160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji normal P-Plot of regression standardized uji dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji kolmogorof smirnov uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal

3.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika variansi berbeda disebut heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2015, hal. 161).

3.6.1.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian yang melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2015, hal. 161).

3.6.2. Regresi Linier Berganda

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda untuk menentukan sebab akibat variabel bebas pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Secara umum rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2010, hal. 211)

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2 = 0$
 X_1 : Pengawasan
 X_2 : Lingkungan kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut (Sugiyono, 2010, hal. 184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2010, hal. 184)

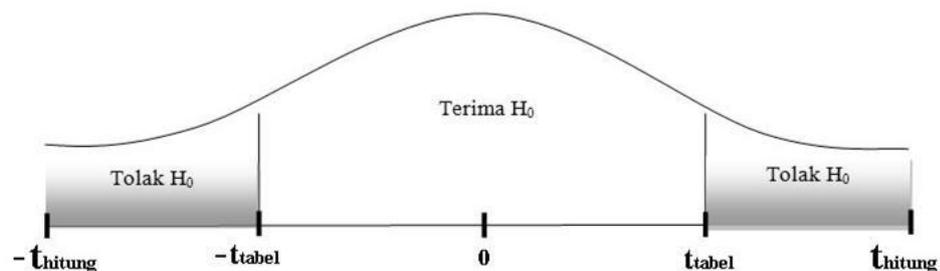
Dimana :

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

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



Gambar III-1

Kriteria pengujian hipotesis t

3.6.3.2. Uji F

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh variabel kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang

digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. Variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2010, hal. 192)

Dimana :

F_h : Nilai F Hitung

r^2 : Koefisien Korelasi Berganda

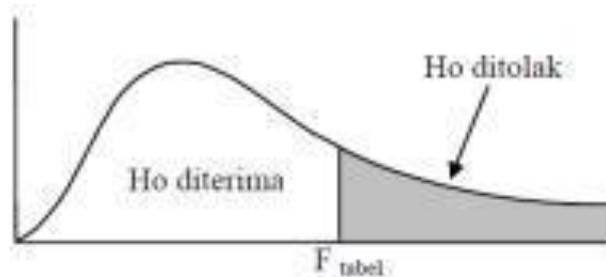
k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a = Ada pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar III-2

Kriteria pengujian hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal. 255)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X₁ dan 10 pernyataan untuk variabel X₂, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X₁ adalah pengawasan, dan variabel X₂ adalah lingkungan kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 71 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X₁ dan X₂ bebas (pengawasan dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu kinerja, pengawasan dan lingkungan kerja skor tertingginya 5 dan skor terendah adalah 1.

Selanjutnya penulis mendeskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel di bawah ini.

4.1.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV-1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	51
2	Wanita	35	49
Jumlah		71 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 36 orang (51%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden berjenis kelamin perempuan yakni 35 orang (49%). Hal ini berarti karakteristik jenis kelamin karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel IV-2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	1 Orang	1%
2	31-40 Tahun	31 Orang	44%
3	41-50 Tahun	38 Orang	54%
4	> 51 Tahun	1 Orang	1%
Jumlah		71 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 38 orang (54%), mayoritas kedua adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 31 orang (44%), mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 20-30 tahun dan >51 tahun sebanyak 1 orang (1%). Hal ini berarti karyawan karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV-3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	1%
2	D3	13	18%
3	S1	56	79%
4	S2	1	1%
Jumlah		71 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 56 orang (79%), mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang (18%), mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA dan S2 sebanyak 1 orang (1%). Hal ini berarti karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel kinerja karyawan (Y), pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-4
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25.4	53	74.6	0	0	0	0	0	0	71	100
2	16	22.5	55	77.5	0	0	0	0	0	0	71	100
3	18	25.4	42	59.2	11	15.5	0	0	0	0	71	100
4	14	19.7	52	73.2	5	7.0	0	0	0	0	71	100
5	25	35.2	36	50.7	10	14.1	0	0	0	0	71	100
6	12	16.9	55	77.5	4	5.6	0	0	0	0	71	100
7	25	35.2	44	62.0	2	2.8	0	0	0	0	71	100
8	8	11.3	53	74.6	10	14.1	0	0	0	0	71	100
9	1	1.4	43	60.6	27	38.0	0	0	0	0	71	100
10	5	7.0	61	85.9	5	7.0	0	0	0	0	71	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 25.4% dan setuju 74.6%.
2. Jawaban responden tentang saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 22.5% dan setuju 77.5%.
3. Jawaban responden tentang saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja, responden menjawab sangat setuju 25.4%, setuju 59.2% dan kurang setuju 15.5%.
4. Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan atasan, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 73.2% dan kurang setuju 7.0%.
5. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju 35.2%, setuju 50.7% dan kurang setuju 14.1%.

6. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan pemahaman pada tugas yang saya laksanakan, responden menjawab sangat setuju 16.9%, setuju 77.5% dan kurang setuju 5.6%.
7. Jawaban responden tentang saya mampu dalam menyesuaikan pendapat dengan atasan maupun rekan kerja, reponden menjawab sangat setuju 35.2%, setuju 62.0% dan kurang setuju 2.8%.
8. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif dalam mengambil keputusan, responden menjawab sangat setuju 11.3%, setuju 74.6% dan kurang setuju 14.1%.
9. Jawaban responden tentang saya mampu dan tanggap dalam mengambil keputusan terutama pada situasi yang mendesak, responden menjawab sangat setuju 1.4%, setuju 60.6% dan kurang setuju 38.0%.
10. Jawaban responden tentang penyampaian perencanaan kerja menuntut kinerja saya selaras dengan rencana kegiatan, responden menjawab sangat setuju 7.0%, setuju 85.9% dan kurang setuju 7.0%.

4.2.2. Pengawasan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Pengawasan yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-5
Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	54.9	29	40.8	3	4.2	0	0	0	0	71	100
2	20	28.2	48	67.6	3	4.2	0	0	0	0	71	100
3	8	11.3	46	64.8	17	23.9	0	0	0	0	71	100
4	17	23.9	52	73.2	2	2.8	0	0	0	0	71	100
5	15	21.1	30	42.3	24	33.8	2	2.8	0	0	71	100
6	12	16.9	43	60.6	16	22.5	0	0	0	0	71	100

7	28	39.4	43	60.6	0	0	0	0	0	0	71	100
8	15	21.1	38	53.5	18	25.4	0	0	0	0	71	100
9	15	21.1	51	71.8	5	7.0	0	0	0	0	71	100
10	22	31.0	49	69.0	0	0	0	0	0	0	71	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 54.9%, setuju 40.8% dan kurang setuju 4.2%.
2. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan disesuaikan dengan kuantitas kerja, responden menjawab sangat setuju 28.2%, setuju 67.6% dan kurang setuju 4.2%.
3. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan terwujud dengan baik, responden menjawab sangat setuju 11.3%, setuju 64.8% dan kurang setuju 23.9%.
4. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 23.9%, setuju 73.2% dan kurang setuju 2.8%.
5. Jawaban responden tentang pengawasan menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 42.3%, kurang setuju 33.8% dan tidak setuju 2.8%.
6. Jawaban responden tentang pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju 16.9%, setuju 60.6% dan kurang setuju 22.5%.

7. Jawaban responden tentang pengawasan dapat menjadi acuan untuk dengan cepat memperbaiki kesalahan, responden menjawab sangat setuju 39.4% dan setuju 60.6%.
8. jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan di waktu yang tepat membuat karyawan tidak memperlambat jam masuk kerja, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 53.5% dan kurang setuju 25.4%.
9. jawaban responden tentang pengawasan yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai menjadi lebih tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 71.8% dan kurang setuju 7.0%.
10. Jawaban responden tentang tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan, responden menjawab sangat setuju 31.0% dan setuju 69.0%.

4.2.3. Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut ini deskripsi atau penyajian data dari variabel Lingkungan Kerja yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-6
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	60.6	27	38.0	1	1.4	0	0	0	0	71	100
2	24	33.8	47	66.2	0	0	0	0	0	0	71	100
3	13	18.3	47	66.2	11	15.5	0	0	0	0	71	100
4	8	11.3	41	57.7	22	31.0	0	0	0	0	71	100
5	7	9.9	54	76.1	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100
6	9	12.7	33	46.5	27	38.0	2	2.8	0	0	71	100
7	25	35.2	46	64.8	0	0	0	0	0	0	71	100
8	25	35.2	43	60.6	3	4.2	0	0	0	0	71	100
9	19	26.8	43	60.6	9	12.7	0	0	0	0	71	100
10	18	25.4	53	74.6	0	0	0	0	0	0	71	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju 60.6%, setuju 38.0% dan kurang setuju 1.4%.
2. Jawaban responden tentang pencahayaan di tempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja, responden menjawab sangat setuju 33.8% dan setuju 66.2%.
3. Jawaban responden tentang jumlah ventilasi/ lubang udara yang ada di ruang kerja saya membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik, responden menjawab sangat setuju 18.3%, setuju 66.2% dan kurang setuju 15.5%.
4. Jawaban responden tentang di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara, responden menjawab sangat setuju 11.3%, setuju 57.7% dan kurang setuju 31.0%.
5. Jawaban responden tentang suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya, responden menjawab sangat setuju 9.9%, setuju 76.1%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 2.8%.
6. Jawaban responden tentang di tempat kerja saya tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar, responden menjawab sangat setuju 12.7%, setuju 46.5%, kurang setuju 38.0% dan tidak setuju 2.8%.
7. Jawaban responden tentang tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 35.2% dan setuju 64.8%.

8. Jawaban responden tentang penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja saya, responden menjawab sangat setuju 35.2%, setuju 60.6% dan kurang setuju 4.2%.
9. Jawaban responden tentang fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai diruangan saya, responden menjawab sangat setuju 26.8%, setuju 60.6% dan kurang setuju 12.7%.
10. Jawaban responden tentang fasilitas perlengkapan kerja (computer, printer, dll) yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, responden menjawab sangat setuju 25.4% dan setuju 74.6%.

4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.3.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala

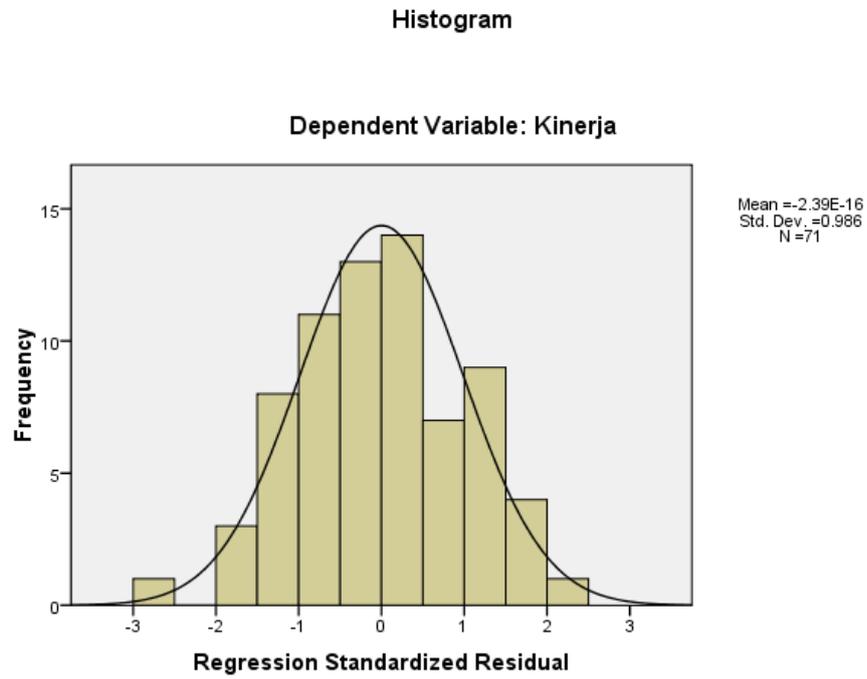
minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV-7
Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74799513
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.031
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.380
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

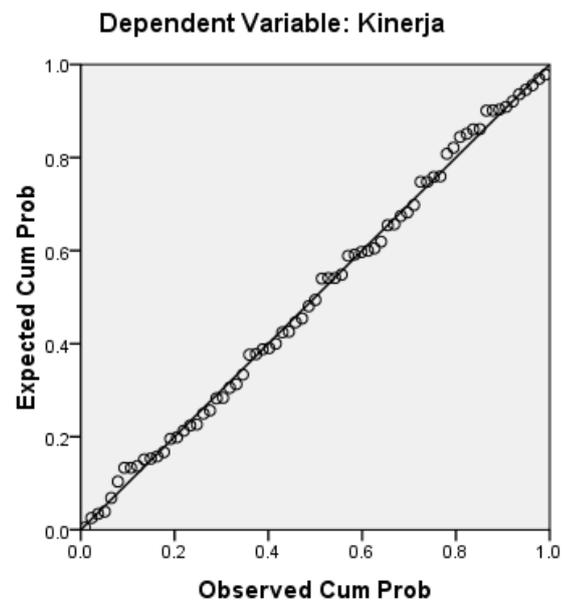
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai *Kolmogorof-Smirnov* adalah 0,05 dan signifikan pada 0,999 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik Histogram dan normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini.



Gambar IV-1
Uji Normalitas Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

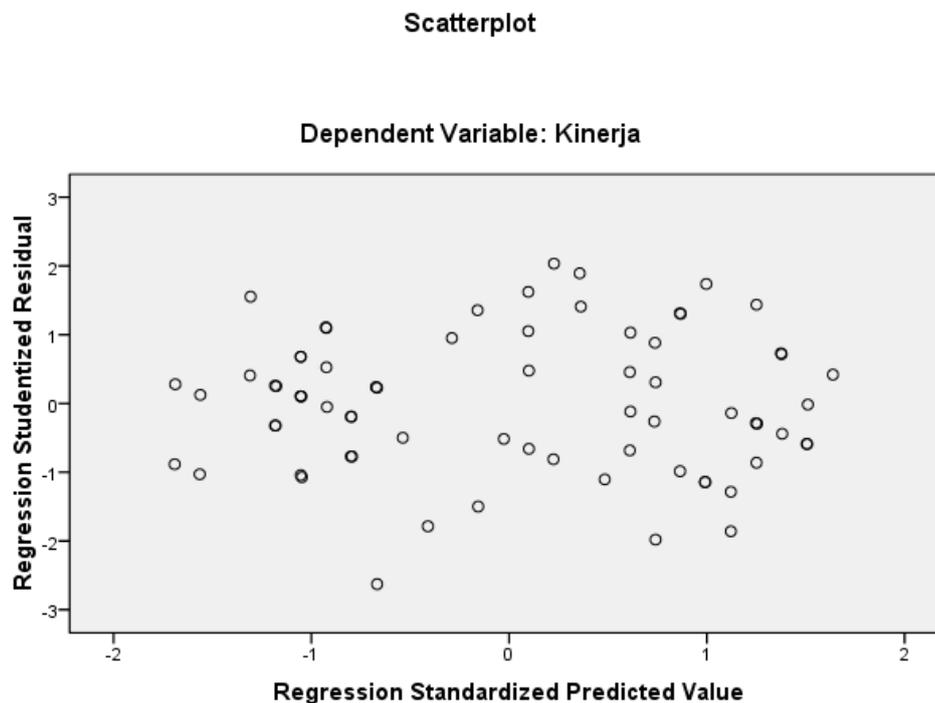


Gambar IV-2
Uji Normalitas P-Plot Standardized

4.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.3.1.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas variabel penelitian ini dimulai dengan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014		
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000	.667	1.499
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007	.667	1.499

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-8 uji multikolinearitas di atas, nilai VIF dan tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan tolerance yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.1.4. Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data

yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut.

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.682 + 0,522X_1 + 0,258X_2$$

Keterangan:

- Nilai $a = 8.682$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 8.682.
- Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,522$ menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara 52,2%. Kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 di atas.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,258$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 25,8%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,8% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-9 di atas.

4.3.2. Uji Hipotesis

4.3.2.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari pengawasan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$t_{\text{tabel}} = (a/2n-k-1) = (0,025:68) = 1,995$$

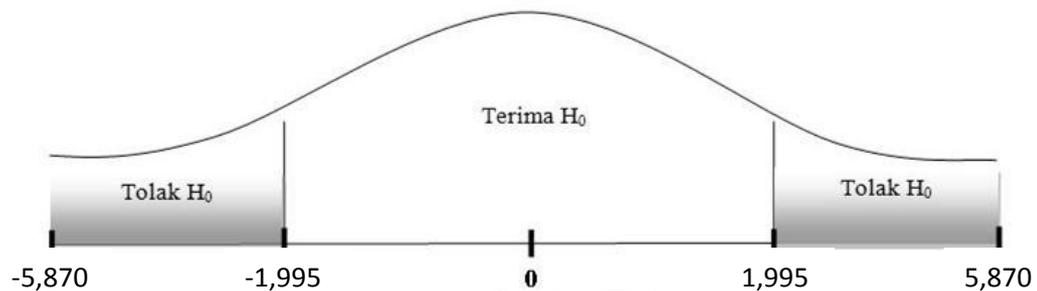
Tabel IV-10
Uji t (Hipotesis 1)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,870 > t_{tabel} 1,995$. Maka dapat disimpulkan X₁ secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian t (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian gambar IV-4 pengaruh antara Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,870 > t_{tabel} 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$T_{tabel} = (a/2n-k-1) = (0,025:68) = 1,995$$

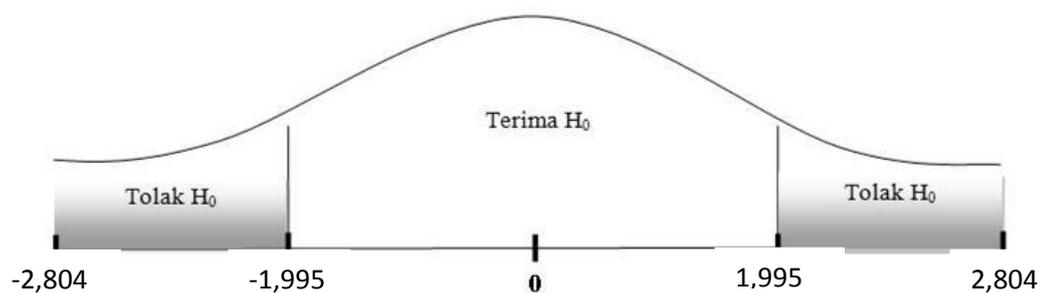
Tabel IV-11
Uji t (Hipotesis 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,804 > t_{tabel} 1,995 sehingga dapat disimpulkan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian gambar IV-5 pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2

terhadap Y adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,804 > 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.3.2.2. Uji F

Pengujian statistic uji F simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan ke dalam statistic sebagai berikut:

1. Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $Sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$F_{tabel} = (k:n-k) = 3,13$$

Tabel IV-12
Uji F Hipotesis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.989	2	144.495	45.939	.000 ^a
	Residual	213.884	68	3.145		
	Total	502.873	70			

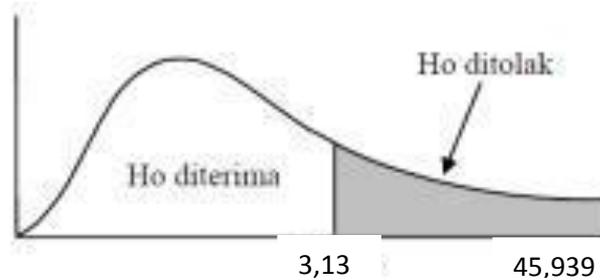
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria di atas diperoleh nilai Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 45,939 > F_{tabel} 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan Pengawasan (X1) dan

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)

Berdasarkan data tabel uji F gambar IV-6 dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,939 dan nilai F_{tabel} 3,13 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa ada pengaruh positif secara simultan Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.562	1.774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-13 hasil uji tabel regresi koefisien deteminasi model *summary* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,575 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 57,5% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Pengawasan dan Lingkungan kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 57,5%, dan sisanya 42,5% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain bahwa pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,870 > t_{tabel} 1,995$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, 2016) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada

Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas perumahan dan permukiman Kota Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati, 2015) yang berjudul pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood sukses makmur. Tbk di Pekanbaru menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Indofood sukses makmur. Tbk Pekanbaru.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengawasan yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan H_1 diterima dengan kata lain bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,804 > 1,995$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) yang berjudul pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2018) yang berjudul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa marga (persero) Tbk cabang Belmera Medan menyatakan

bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Jasa marga (persero) Tbk cabang Belmera Medan.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pengawasan dan lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik pula.

Pengawasan dan lingkungan kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Bila pengawasan kurang efektif dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Suryalena, 2018) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau sarana dua bagian sortasi kabupaten Kuantan Singgigi menyatakan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau sarana dua bagian sortasi kabupaten Kuantan Singgigi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 57,5%, jadi 42,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang berarti bahwa apabila pengawasan yang diterapkan efektif maka kinerja karyawan juga tinggi dan maksimal. Pengawasan tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan terutama pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja baik dan efektif maka kinerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan terutama pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. yang berarti bahwa, pengawasan yang efektif dan lingkungan kerja yang baik dan efektif sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM

Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Artinya pengawasan dan lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa adanya pengaruh pengawasan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengingat pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pengawasan tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Pada variabel lingkungan kerja, setiap perusahaan alangkah baiknya memberikan fasilitas yang baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, seperti memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat agar karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan nyaman.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan meningkatkan pengawasan dan lingkungan kerja yang mana keduanya merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 71 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan hanya variabel pengawasan dan lingkungan kerja saja padahal yang mempengaruhi kinerja karyawan itu cukup banyak, sehingga dengan variabel yang terbatas ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsiten terhadap jawaban kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Asriel, A. S., Armiami, & Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi : Sebuah Pengantar (Revisi)*. Medan: CV Simphony Baru.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Fatimah, fajar nur'aini dwi. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mediatara.
- Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen*. Pasuruan: Qiara Media.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera*

Utara, 3(2).

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera Medan*. 195–205.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Lestari, S. D. K., & Suryalena. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi*. 5, 1–14.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangcuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marhawati, B. (2018). *Pengantar Pengawasan Pendidikan*. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Mulyadi. (2007). *Dasar-Dasar Peran Pimpinan Dalam Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of*

Physics: Conference Series, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Ridwan, I. (2014). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 209–224.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Saraswati, R., Sasmita, J., & Wasnury, R. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur. Tbk di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa, Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–12.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis, (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
Tempat / Tgl Lahir : Aek Torop, 01 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Cikampak. Kec. Torgamba. Kab. Labuhan Batu Selatan

Nama Orang Tua

Ayah : Khairul Saleh Siregar
Ibu : Tukinah
Alamat : Cikampak. Kec. Torgamba. Kab. Labuhan Batu Selatan

Pendidikan Normal

1. SD Negeri 118264 Aek Torop Tamat Tahun 2010
2. MTS Al-Hidayah Budaya Cikampak Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1. Torgamba Cikampak Tamat Tahun 2016
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, Juli 2020

ENNY PRIMAWANTI SIREGAR

Lampiran 1. Questioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, 2020

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR

NPM : 1605160165

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah : “ **Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara** ”.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian Skripsi saya. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(ENNY PRIMAWANTI SIREGAR)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Usia : 20 – 30 thn 41 – 50 thn
 31 – 40 thn > 51 thn
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

- Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
- Berikanlah tanda ceklis (✓) pada kolom, yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.
- Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya Menyelesaikan tugas tepat waktu					
2.	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan atasan					

Pengetahuan Tentang Pekerjaan						
5.	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
6.	Pimpinan memberikan pemahaman pada tugas yang saya laksanakan					
Pendapat/ pernyataan yang disampaikan						
7.	Saya mampu dalam menyesuaikan pendapat dengan atasan maupun rekan kerja					
Keputusan yang diambil						
8.	Selalu mempunyai inisiatif dalam mengambil keputusan					
9.	Saya mampu dan tanggap dalam mengambil keputusan terutama pada situasi yang mendesak					
Perencanaan kerja						
10.	Penyampaian perencanaan kerja menuntut kinerja saya selaras dengan rencana kegiatan					

PENGAWASAN (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Menetapkan standar						
1.	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan					
2.	Pengawasan yang dilakukan disesuaikan dengan kuantitas kerja					
3.	Pengawasan yang dilakukan terwujud dengan baik					
Mengukur kinerja						
4.	Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan					
5.	Pengawasan menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya					
6.	Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan					
Memperbaiki Penyimpangan						
7.	Pengawasan dapat menjadi acuan untuk dengan cepat memperbaiki kesalahan					
8.	Pengawasan yang dilakukan di waktu yang tepat membuat karyawan tidak memperlambat jam masuk kerja					
9.	Pengawasan yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai menjadi lebih tanggung jawab					
10.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan					

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pencahayaannya di ruang kerja						
1.	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Pencahayaannya di tempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja					
Sirkulasi udara di ruang kerja						
3.	Jumlah ventilasi/ lubang udara yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					
4.	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
Kebisingan						
5.	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
6.	Di tempat kerja saya tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar					
Penggunaan warna						
7.	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					
Kelembaban udara						
8.	Penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja saya					
Fasilitas						
9.	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya					
10.	Fasilitas perlengkapan kerja (computer, printer, dll) yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					

Lampiran 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41
7	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	45
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
9	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	39
10	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
13	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
14	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
17	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
19	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	43
20	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
21	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
24	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
25	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
26	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
27	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	44
28	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
29	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
33	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	43
34	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
35	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
37	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
38	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43

41	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
42	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
44	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
45	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	39
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
47	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	38
48	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	38
49	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	38
50	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
52	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
54	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
55	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
58	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
61	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	39
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
63	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
64	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
69	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
70	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
71	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
Total											2908

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 3. Variabel Pengawasan (X₁)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
7	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
8	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42
9	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
10	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
11	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	38
12	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	42
13	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
14	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
17	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	40
18	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
19	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
20	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
22	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
23	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
24	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
25	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
26	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
27	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
28	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	41
29	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
31	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	39
32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
33	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
34	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
35	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
36	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
37	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
39	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
40	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	43

41	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	39
42	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	41
43	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41
44	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	38
45	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	40
46	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	38
47	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	38
48	4	3	3	4	2	5	5	4	3	5	38
49	3	4	3	5	2	4	5	3	4	5	38
50	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
51	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
52	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	41
53	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	40
54	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
55	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	44
56	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
58	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
59	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
60	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
61	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	37
62	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
63	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
64	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
65	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
66	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	39
67	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	38
68	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
69	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	38
70	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	37
71	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
Total											2939

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 4. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
6	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	43
7	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	42
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
14	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
16	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	44
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
19	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	43
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
23	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	42
24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
26	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
27	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	41
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
29	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
30	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
31	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
34	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43
35	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	43
36	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
37	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
38	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	42
39	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
40	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	43

41	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
42	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	39
43	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
44	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
45	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
46	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	39
47	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	42
48	5	4	3	3	2	2	4	4	4	4	35
49	5	4	3	3	2	2	5	5	3	4	36
50	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
51	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	39
52	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
53	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	43
54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
56	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
58	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	39
59	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
60	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	40
61	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	41
62	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
63	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
64	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	40
65	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
66	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	39
67	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	43
68	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	42
69	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
70	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	41
71	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	41
Total											2942

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TOTAL
X2_1 Pearson Correlation	1	.447**	.272*	.319**	.190	.075	.239*	.198	.048	.084	.548**
Sig. (2-tailed)		.000	.022	.007	.112	.532	.045	.098	.691	.485	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_2 Pearson Correlation	.447**	1	.273*	.131	.142	.059	.034	.140	.079	-.074	.420**
Sig. (2-tailed)	.000		.021	.275	.238	.624	.777	.245	.514	.538	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_3 Pearson Correlation	.272*	.273*	1	.368**	.393**	.222	-.036	.017	.108	.027	.546**
Sig. (2-tailed)	.022	.021		.002	.001	.063	.767	.889	.371	.820	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_4 Pearson Correlation	.319**	.131	.368**	1	.403**	.461**	.187	-.028	.185	.186	.674**
Sig. (2-tailed)	.007	.275	.002		.000	.000	.118	.820	.123	.121	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_5 Pearson Correlation	.190	.142	.393**	.403**	1	.464**	.040	-.112	.232	.302*	.634**
Sig. (2-tailed)	.112	.238	.001	.000		.000	.742	.353	.051	.010	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_6 Pearson Correlation	.075	.059	.222	.461**	.464**	1	.153	-.149	.130	.205	.581**
Sig. (2-tailed)	.532	.624	.063	.000	.000		.204	.215	.279	.087	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_7 Pearson Correlation	.239*	.034	-.036	.187	.040	.153	1	.176	.071	.248*	.390**
Sig. (2-tailed)	.045	.777	.767	.118	.742	.204		.143	.555	.037	.001
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_8 Pearson Correlation	.198	.140	.017	-.028	-.112	-.149	.176	1	.164	-.034	.252*
Sig. (2-tailed)	.098	.245	.889	.820	.353	.215	.143		.171	.777	.034
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_9 Pearson Correlation	.048	.079	.108	.185	.232	.130	.071	.164	1	.342**	.482**
Sig. (2-tailed)	.691	.514	.371	.123	.051	.279	.555	.171		.004	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_10 Pearson Correlation	.084	-.074	.027	.186	.302*	.205	.248*	-.034	.342**	1	.429**
Sig. (2-tailed)	.485	.538	.820	.121	.010	.087	.037	.777	.004		.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL Pearson Correlation	.548**	.420**	.546**	.674**	.634**	.581**	.390**	.252*	.482**	.429**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.034	.000	.000	

N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Lampiran 8. Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

Lampiran 9. Reliability Variabel Pengawasan (X_1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	10

Lampiran 10. Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	10

Lampiran 11. Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja, Pengawasan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.562	1.774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.989	2	144.495	45.939	.000 ^a
	Residual	213.884	68	3.145		
	Total	502.873	70			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014		
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000	.667	1.499
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007	.667	1.499

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014		
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000	.667	1.499
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007	.667	1.499

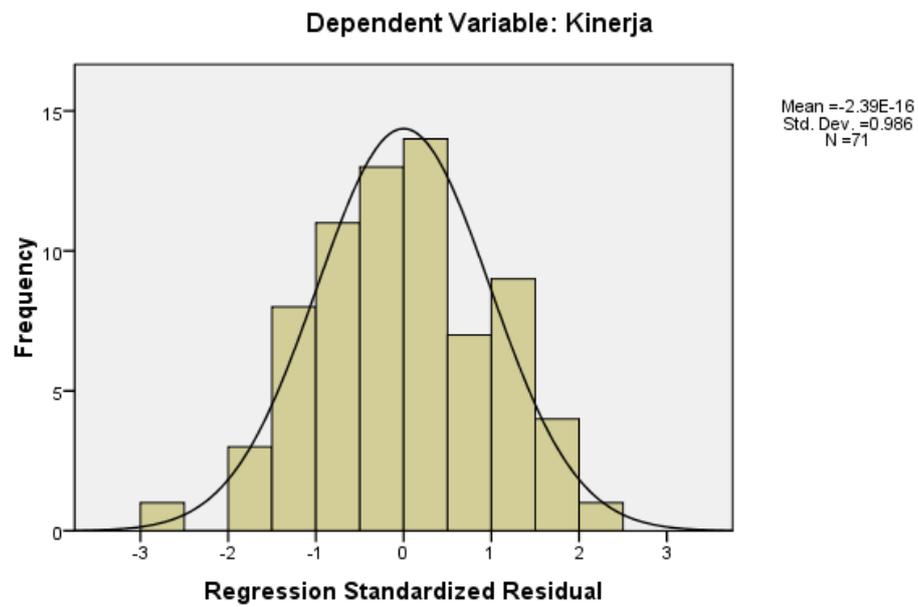
a. Dependent Variable: Kinerja

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

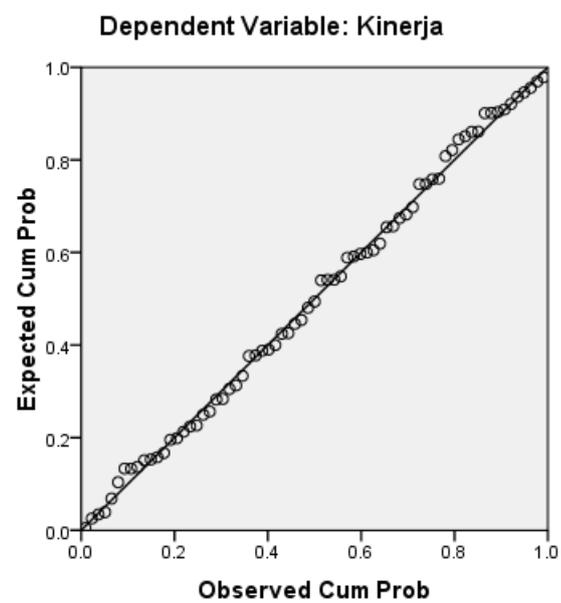
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74799513
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.031
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.380
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

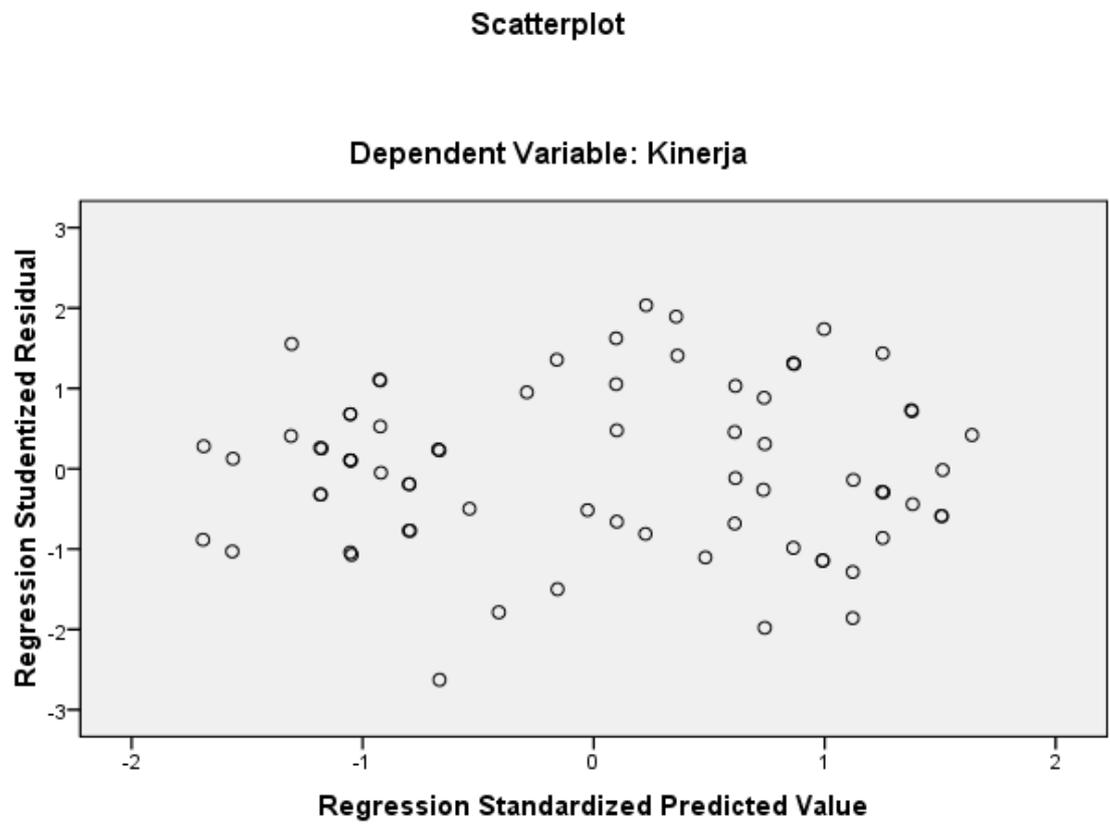
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 12. Regression X1 dan X2 terhadap Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja, Pengawasan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.562	1.774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.989	2	144.495	45.939	.000 ^a
	Residual	213.884	68	3.145		
	Total	502.873	70			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.682	3.453		2.514	.014
	Pengawasan	.522	.089	.568	5.870	.000
	Lingkungan_kerja	.258	.092	.271	2.804	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13. Frequency Table

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	74.6	74.6	74.6
	SS	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	55	77.5	77.5	77.5
	SS	16	22.5	22.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	15.5	15.5	15.5
	S	42	59.2	59.2	74.6
	SS	18	25.4	25.4	100.0

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	15.5	15.5	15.5
	S	42	59.2	59.2	74.6
	SS	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.0	7.0	7.0
	S	52	73.2	73.2	80.3
	SS	14	19.7	19.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	14.1	14.1	14.1
	S	36	50.7	50.7	64.8
	SS	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.6	5.6	5.6

S	55	77.5	77.5	83.1
SS	12	16.9	16.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.8	2.8	2.8
	S	44	62.0	62.0	64.8
	SS	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	14.1	14.1	14.1
	S	53	74.6	74.6	88.7
	SS	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	27	38.0	38.0	38.0
	S	43	60.6	60.6	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.0	7.0	7.0

S	61	85.9	85.9	93.0
SS	5	7.0	7.0	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Total_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	1.4	1.4	1.4
	36	2	2.8	2.8	4.2
	37	3	4.2	4.2	8.5
	38	7	9.9	9.9	18.3
	39	11	15.5	15.5	33.8
	40	10	14.1	14.1	47.9
	41	8	11.3	11.3	59.2
	42	5	7.0	7.0	66.2
	43	10	14.1	14.1	80.3
	44	5	7.0	7.0	87.3
	45	7	9.9	9.9	97.2
	46	2	2.8	2.8	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.2	4.2	4.2
	S	29	40.8	40.8	45.1
	SS	39	54.9	54.9	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.2	4.2	4.2
	S	48	67.6	67.6	71.8
	SS	20	28.2	28.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	23.9	23.9	23.9
	S	46	64.8	64.8	88.7
	SS	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.8	2.8	2.8
	S	52	73.2	73.2	76.1
	SS	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.8	2.8	2.8
	KS	24	33.8	33.8	36.6
	S	30	42.3	42.3	78.9

SS	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	16	22.5	22.5	22.5
S	43	60.6	60.6	83.1
SS	12	16.9	16.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	43	60.6	60.6	60.6
SS	28	39.4	39.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	18	25.4	25.4	25.4
S	38	53.5	53.5	78.9
SS	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	7.0	7.0	7.0

S	51	71.8	71.8	78.9
SS	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	69.0	69.0	69.0
	SS	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Total_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	5	7.0	7.0	7.0
	38	13	18.3	18.3	25.4
	39	6	8.5	8.5	33.8
	40	6	8.5	8.5	42.3
	41	6	8.5	8.5	50.7
	42	5	7.0	7.0	57.7
	43	9	12.7	12.7	70.4
	44	9	12.7	12.7	83.1
	45	7	9.9	9.9	93.0
	46	3	4.2	4.2	97.2
	47	2	2.8	2.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	27	38.0	38.0	39.4
	SS	43	60.6	60.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	66.2	66.2	66.2
	SS	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	15.5	15.5	15.5
	S	47	66.2	66.2	81.7
	SS	13	18.3	18.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	22	31.0	31.0	31.0
	S	41	57.7	57.7	88.7
	SS	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.8	2.8	2.8
	KS	8	11.3	11.3	14.1
	S	54	76.1	76.1	90.1
	SS	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.8	2.8	2.8
	KS	27	38.0	38.0	40.8
	S	33	46.5	46.5	87.3
	SS	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	64.8	64.8	64.8
	SS	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.2	4.2	4.2
	S	43	60.6	60.6	64.8
	SS	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	12.7	12.7	12.7
	S	43	60.6	60.6	73.2
	SS	19	26.8	26.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	74.6	74.6	74.6
	SS	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Total_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	1.4	1.4	1.4
	36	2	2.8	2.8	4.2
	37	4	5.6	5.6	9.9
	38	5	7.0	7.0	16.9
	39	6	8.5	8.5	25.4
	40	8	11.3	11.3	36.6
	41	9	12.7	12.7	49.3
	42	9	12.7	12.7	62.0
	43	10	14.1	14.1	76.1
	44	6	8.5	8.5	84.5
	45	5	7.0	7.0	91.5
	46	5	7.0	7.0	98.6
	47	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 12 Februari 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : E N N Y P R I M A W A N T I S R G

: 1 6 0 5 1 6 0 1 6 5

Tgl/Lahir : A E K T O R O P 0 1 0 6 1 9 9 7

Jurusan Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : S I N A M P E R A V I I

Tempat Penelitian : P D A M T I R T E A N A D I P R O V I N S I S U M A T E R A U T A R A

Penelitian : S I N S I S I N G A M A N G A R A J A N O I

Menyampaikan kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Krip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

2. Rincian SPP tahap berjalan.

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Sariuddin Hsb SE, M.A.

Wassalam
Pemohon

(Enny Primawanti Siregar)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

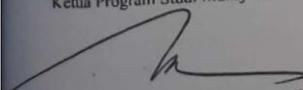
Nomor Agenda: 699/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2019

Nama Mahasiswa : Enny Primawanti Siregar
NPM : 1605160165
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 20/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) :

Judul Disetujui**)

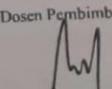
Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14 Februari 2020

Dosen Pembimbing


Rahmad Banonjia Siregar, SE., M.Si.

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diisikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah tembaran ke-1 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

Halaman ke 2 dari 2 halaman

Lampiran ini diisikan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 785 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 15 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
N P M : 1605160165
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

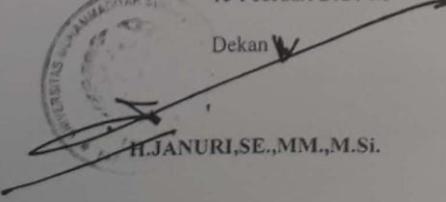
Dosen Pembimbing : H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :15 Februari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1441 H
15 Februari 2020 M

Dekan

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiagal.

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Program Studi Dili Manajemen Perpajakan


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 yang dihadiri oleh :

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
 N.P.M. : 1605160165
 Tempat / Tgl. Lahir : Aek Torop, 01 Juni 1997
 Alamat Rumah : Prumnas Pulo Intan Blok C no. 10 Cikampak (labuhan batu selatan)
 Judul Proposal : **PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

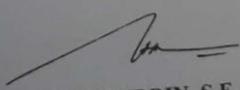
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	-Tambahkan di latar belakang masalah pentingnya kinerja di perusahaan -Perbaiki batasan masalah
Bab II	-Tambahkan tujuan dan manfaat di setiap variabel -Perbaiki hipotesis
Bab III	-Perbaiki skedul penelitian -Tambahkan tabel populasi dan sampel -Tambahkan gambar uji t dan uji F
Lainnya	Tambahkan Jurnal UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

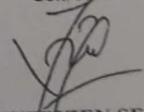
Medan, Kamis, 23 April 2020

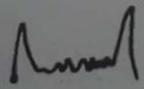
TIM SEMINAR

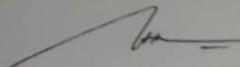
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
 Pembimbing

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
 Pembanding


H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si.


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

CS


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

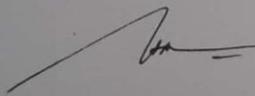
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

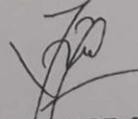
Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
N.P.M. : 1605160165
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Torop. 01 Juni 1997
Alamat Rumah : Prumnas Pulo Intan Blok C no. 10 Cikampak (labuhan batu)
JudulProposal : **PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

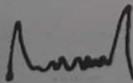
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.**

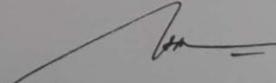
Medan, Kamis, 23 April 2020

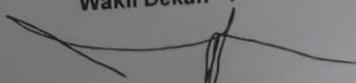
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - I

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

CS



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
N.P.M : 1605160165
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
Sabtu/06 Juli 2020	Dalam pembahasan dan abstrak hasil penelitian secara parsial dan simultan		
Rabu/08 Juli 2020	ACC Skripsi		

Medan, Juli 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

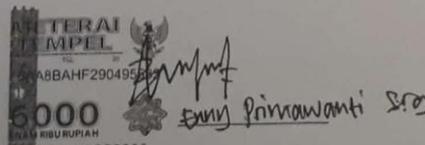
Nama : Enny Primawanti Siregar
 NPM : 1605160165
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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 mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 12 - 02 - 2020
 Pembuat Pernyataan



NB :

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


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 785 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 19 Jumadil Akhir 1441 H
 Lampiran : 15 Februari 2020 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan
 PDAM Tirtanadi Provsu
 Jln.SM.Raja No.1 Medan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

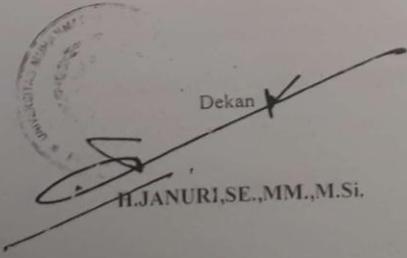
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : ENNY PRIMAWANTI SIREGAR
 Npm : 1605160165
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


 Dekan
 H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :
 1. Peninggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
 Akreditasi B : Program Studi Di. Manajemen Perpajakan



PDAM Tirtanadi

Nomor : 193 /SDM/2020
 Tanggal :
 Sampiran : Izin Riset Pendahuluan
 Hal :

Medan, 6 Maret 2020

Kepada Yth
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di - Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 785/II.3-
 U/UMSU-05/F/ 2020 tanggal 03 Maret 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini
 disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

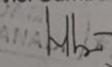
Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan tersebut adalah :

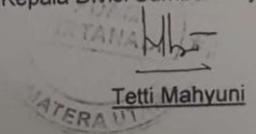
Nama / NPM : Enny Primawanti Siregar / 1605160165
 Jurusan : Manajemen
 Judul : Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang
 Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja No.1
 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama
 Direktur Administrasi & Keuangan
 u.b.
 Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,


Tetti Mahyuni



Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
 Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
 website www.pdamtirtanadi.co.id email tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922



DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

MEMO

Nomor : MO - 145 / SDM / 02 / 2020

Dari : Kadiv. SDM
Kepada : Ka. SP1
Pribal : Riset
Lampiran : ----
Tembusan : ----

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara sebagai berikut :

Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 11 s/d 27 Maret 2020

Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset adalah :

Nama / NPM : Enny Primawanti Siregar / 1605160165

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mintakan bantuan Saudara agar memberikan bimbingan sesuai dengan kebutuhannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 05 Maret 2020
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Tetti Mahyuni



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2165/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 29 Dzulqaidah 1441 H
 Lamp. : - 22 Juli 2020 M
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
 Di
 Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Enny Primawanti Siregar**
 N P M : **1605160165**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET - 44 / SDM / 02 / 2020

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : Enny Primawanti Siregar
NPM : 1605160165
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 11 s/d 27 Maret 2020.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 17 Juli 2020

a.n. Kepala Administrasi & Keuangan
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Handayani, SE, MM