

**‘PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : ANDIKA PRATAMA
NPM : 1705160137
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ANDIKA PRATAMA**
NPM : **1705160137**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 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

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip., M.M)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANDIKA PRATAMA
N.P.M : 1705160137
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

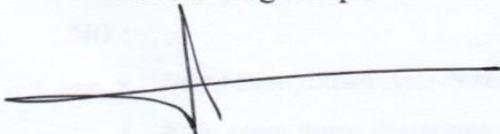
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANDIKA PRATAMA
N.P.M : 1705160137
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

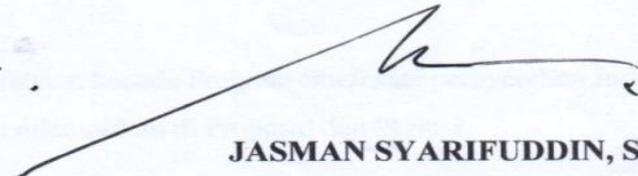
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
04 22. 03	Fenomena Di Fokuskan		
	Teori-teori Di Tambah		
08 22. 03	Paradigma Penelitian		
	Hasil Uji Variabel		
12 22. 03	Kesimpulan Dan Saran		
	Mendelay		
15 22. 03	Aa IKUT SIDANG SKRIPSI		

Medan, Maret 2022
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.S

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Andika Pratama
Npm : 1705160137
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
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 di penelitian saya mengandung hal hal sebagai berikut :
 - a. Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - b. Merekayasa data angket, wawancara, observasi atau dokumentasi
3. Saya bersedia di tuntutan didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan, stempel, kop surat atau identitas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau, secepat cepatnya 3 bulan setelah tanggal di keluarkan Surat Penetapan Proyek Proposal/ Makalah/Skripsi dan Penunjukan Dosen Pembimbing dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 3 Desember 2021

Pembuat Pernyataan



Andika Pratama

NB :

- Surat Pernyataan Asli di serahkan kepada Program Studi saat penyerahan Judul
- Foto copy Surat Pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi

ABSTRAK

ANDIKA PRATAMA, 1705160137 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 82 Orang. sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh (total sampling), jumlah populasi hanya sebesar 82 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Dan digunakan metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisiensi determinasi dengan bantuan software SPSS 24.00 (stanstical product and service solution).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja, pengawasan, motivasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan, Lingkungan Kerja, pengawasan, motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Pengawasan, Motivasi, Kinerja*

ABSTRACT

ANDIKA PRATAMA, 1705160137 "The Influence of the Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province"

This study aims to determine whether there is an influence of the work environment, supervision, and motivation on employee performance at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province.

The approach used is an associative approach. The population in this study were all permanent employees of the Human Resources Development Agency totaling 82 people. the sample was taken using the saturated sampling method (total sampling), the total population was only 82 employees, so it is feasible to take the whole to be sampled without having to take a certain number of samples. And used multiple linear regression method, classical assumption test, t test (partial), f test (simultaneous), and coefficient of determination with the help of SPSS 24.00 software (statistical product and service solution).

Based on the results of the study, it can be concluded that partially, work environment, supervision, motivation have no significant effect on employee performance at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. Simultaneously, work environment, supervision, motivation have a significant influence on employee performance at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province.

Keywords : *Work Environment, Supervision, Motivation, Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Syawal** dan Ibunda tercinta **Suriani Nasution** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Ibu Susi Handayani SE. MM selaku Dosen PA yang telah memberikan bantuan serta arahan yang baik bagi penulis.
10. Bapak Dr H. Asren Nasution, MA selaku Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yang telah meluangkan waktu untuk proses penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

12. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Terima kasih buat seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
14. Adik Adik tercinta, Andi Yuanda, Arya Tri Bata dan Ari Adya Permana yang selalu memberikan doa, kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
15. Terima kasih juga kepada Dapot Rianto Manurung, Iqbal Gustiawan, Asril Sanata Manurung dan Muhammad Riski dan Rekan Rekan Seperjuangan di Kelas C Pagi Stanbuk 2017

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2022
Penulis

Andika Pratama
NPM 1705160137

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i	
DAFTAR ISI.....	v	
DAFTAR TABEL.....	vii	
DAFTAR GAMBAR.....	viii	
BAB 1		
PENDAHULUAN.....	1	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1	
1.2. Identifikasi Masalah.....	7	
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7	
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8	
BAB 2 LANDASAN TEORI.....		10
2.1. Uraian Teori	10	
2.1.1. Kinerja	10	
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	10	
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	11	
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja	14	
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	17	
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	19	
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19	
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	21	
2.1.2.3. Faktor Faktor Lingkungan Kerja.....	22	

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3. Pengawasan.....	29
2.1.3.1. Pengertian Pengawasan	29
2.1.3.2. Tujuan dan Pengawasan.....	32
2.1.3.3. Faktor Faktor Pengawasan.....	34
2.1.3.4. Indikator Pengawasan.....	35
2.1.4. Motivasi.....	38
2.1.4.1. Pengertian Motivasi.....	38
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi	39
2.1.4.3. Faktor Faktor Motivasi.....	40
2.1.4.4. Indikator Motivasi.....	43
2.2. Kerangka Konseptual.....	44
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	44
2.2.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja.....	45
2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	46
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	47
2.3. Hipotesis.....	48
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	50
3.1. Pendekatan Penelitian.....	50
3.2. Definisi Operasional.....	50
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.4. Populasi dan Sampel	53
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	55

3.6. Teknik Analisis Data.....	58
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1. Hasil Penelitian.....	67
4.2. Pembahasan.....	87
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Indikator Kinerja	50
TABEL 3.2 Indikator Lingkungan Kerja	51
TABEL 3.3 Indikator Pengawasan	52
TABEL 3.4 Indikator Motivasi Kerja	52
TABEL 3.5 Waktu Penelitian	53
TABEL 3.6 Jumlah Populasi di BPSDM SU	54
TABEL 3.6 Skala Pengukuran	56
TABEL 4.1 Jenis Kelamin Responden	67
TABEL 4.2 Tingkatan Pendidikan Responden	68
TABEL 4.3 Umur Responden	68
TABEL 4.4 Lama Bekerja Responden	68
TABEL 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	70
TABEL 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	71
TABEL 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan	73
TABEL 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	74
TABEL 4.9 Uji Smirnov Kolgomorov	77
TABEL 4.10 Uji Multikoloneritas	78
TABEL 4.11 Regresi Linear Berganda.....	80

TABEL 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	82
TABEL 4.13 Uji Secara Simultan (Uji F)	85
TABEL 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R)	87

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
GAMBAR 2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai	46
GAMBAR 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
GAMBAR 2.4 Kerangka Konseptual	48
GAMBAR 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	62
GAMBAR 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	63
GAMBAR 4.1 Uji Normalitas	76
GAMBAR 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Menurut (Bangun 2012 hal 231) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Pegawai 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.

Kinerja pegawai 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 pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu memacu para pegawai bekerja dengan produktif (Siagian 2014).

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

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai 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 pegawainya.

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 pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja. Karena, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang sedang bekerja.

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, R., dkk 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 pegawai berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan adalah penting, karena dengan adanya pengawasan, maka pegawai serius dalam bekerja (Kamal 2015).

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan resmi milik Negara yang dinaungi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dalam perjalanan sejarah berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara mengalami pertumbuhan serta dekade perkembangan dengan beberapa tahapan. Diawali pada tahun 1973 berdiri SELAPUTDA (Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II) dibawah koordinasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang didirikan tanggal 15 Mei 1973 yang dipimpin oleh seorang Kepala, sampai keluarnya PP No.18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, serta Perda No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara mengalami perubahan nomenklatur menjadi BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA, dan Pergub Sumatera Utara No. 20 Tahun 2017 Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Dan saat ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Kepala Badan yakni Bapak Dr. Asren Nasution,MA

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Contoh kerjanya adalah merekap daftar gaji setiap pegawai dan mendata daftar hadir setiap jam kerja pegawai.

Adapun masalah yang menyangkut lingkungan kerja pada instansi yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang belum mendukung sepenuhnya, yaitu sirkulasi udara yang kurang sehat yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai yang masih saja merokok dalam ruangan, dan juga masih kurang meratanya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti pendingin ruangan yang seharusnya dioptimalkan guna membuat pegawai merasa nyaman melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karena, kenyamanan pegawai dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan perusahaan

Fenomena yang terjadi mengenai pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan

tepat waktu atau tidak, bahkan masih ada saja pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan santai apabila tidak diawasi oleh atasan.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Kurang optimalnya kinerja pegawai dimana masih terlihat ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
- 2) Kurangnya fasilitas yang di berikan seperti ruangan khusus untuk perokok
- 3) Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai terlihat dari pegawai pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja dan memperpanjang jam istirahat.
- 4) Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan kinerja pegawai menurun

1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh, lingkungan kerja pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

2) Manfaat penelitian

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM Provsu).

BAB II

LANDASAN TEORI

1.5 Uraian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Seperti yang dikatakan (Jufrizen and Intan 2021) Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo 2014 hal 7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan

pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.”

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.

Adapun menurut (Kasmir 2016 hal 182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

a. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai 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 :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) 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.

b. Manfaat Kinerja

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

- 1) Meningkatkan motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.

- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- 9) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
- 10) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
- 11) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Mangkunegara 2017 hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

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

Sedangkan menurut (Kasmir 2016 hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut (Wibowo 2014 hal 85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

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

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut (Kasmir 2016 hal 208-209) indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak

memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Sedarmayanti 2013 hal 21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut (Afandi P 2017 hal 65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Rahman 2017 hal 47).

Sedangkan Menurut (Kaswan 2017 hal 568) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Dan menurut (Marbun and Jufrizen 2022) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja

yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh pegawai maupun bagi organisasi, Karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Afandi P 2017 hal 71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja.

Menurut (Busro 2018 hal 101) menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah:

- 1) Kesehatan Fisik dan Psikis
- 2) Kenyamanan Kerja
- 3) Ketenangan Kerja
- 4) Ketekunan kerja
- 5) Kedalaman konsentrasi kerja
- 6) Kepuasan kerja

2.1.2.3. Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

Menurut (Siagian 2014 hal 63) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang.
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah.
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai.

Menurut (Sedarmayanti 2018 hal 22) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno & Priansa 2018 hal 163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan privasi berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah halhal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan

Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara 2017 hal 139), yaitu:

1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal,

dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

6) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri pegawai yang bekerja

7) Dekorasi di tempat kerja

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

8) Musik di tempat kerja

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

pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM)

2.1.3. Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu:

Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari. (Jufrizen 2016)

Menurut (Daulay, R., dkk 2017 hal 218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Menurut (Fahmi 2014 hal 96) bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut (Siagian 2014 hal 258) mengatakan bahwa pengawasan ialah : keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna

menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, maksudnya pengawasan dilakukan dengan mengamati kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, hal tersebut dilakukan agar setiap kegiatan yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang sudah dirancang sebelumnya.

Menurut (Noor 2013 hal 283), mengatakan mengenai pengawasan ialah: Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Jelaslah bahwasannya pengawasan perlu dilakukan proses pengamatan pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Hal tersebut agar seluruh proses pekerjaan dapat terlihat kesesuaiannya dengan programprogram kerja yang sudah ditentukan.

Sedangkan menurut (Kadarisman 2013 hal 173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengawasan juga dimaksudkan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standard, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan.

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 pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Pengawasan

a. Tujuan Pengawasan

Menurut (Kadarisman 2013 hal 201), tujuan adanya fungsi pengawasan kerja yaitu untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Dengan adanya pengawasan ini maka usaha untuk menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

Sedangkan tujuan pengawasan menurut (Sukoco 2016 hal 130) 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.

b. Manfaat Pengawasan

Manfaat pengawasan menurut (Sukoco 2016 hal 131) 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 (Andri and 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.

2.1.3.3. Faktor Faktor Pengawasan

Menurut (Handoko 2016 hal 363-364) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.

- 3) Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan

anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu 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 2011) 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.

2.1.3.4. 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 2016 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 strategic

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 and 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.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut (M. Hasibuan 2016 hal 142) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Jufrizen 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut (Fahmi 2014 hal 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dan (Iskandar and Yusnandar 2021) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara 2017 hal 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno 2013 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun menurut (Bangun 2012 hal 312) motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (M. Hasibuan 2016 hal 146) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas

k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat/tugasnya dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang merasa dihargai atau diakui.

2.1.4.3. Faktor Faktor Motivasi

Menurut (Wukir 2013 hal 118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.

2) Faktor non keuangan

a) Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi pegawai.

b) Pengakuan/penghargaan: pegawai dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c) Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat pegawai merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d) Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e) Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi pegawai.
- f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

Sedangkan (Sutrisno 2013 hal 116-120) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

2.1.4.4. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara 2017 hal : 111) meliputi yaitu:

1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.

3) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.

5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

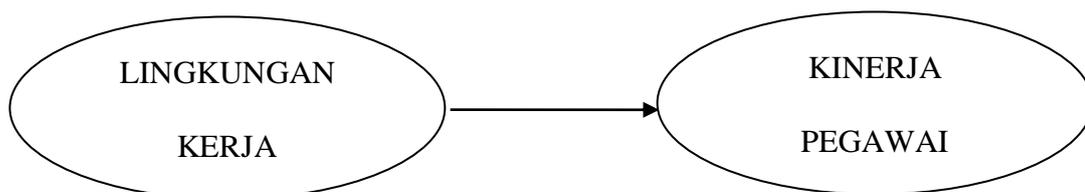
1.6 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi P 2017 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 pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk and Tirtayasa 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Siswadi, Yusnandar, and Larasati, 2021), (Nabawi, 2020), (Marbun and Jufrizen 2022), (Lestari 2021) (Elizar and Tanjung 2018) (Julita & Arianty, 2018) (Yusnandar, 2019) dan (Julita and Arianty 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



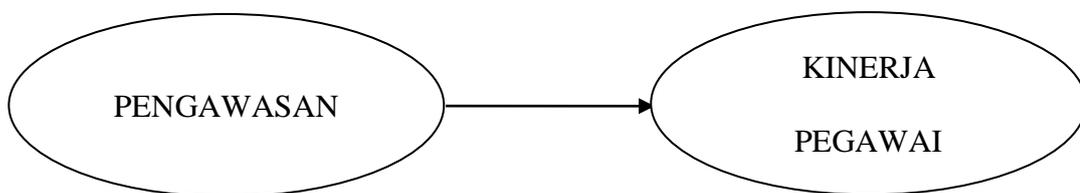
Gambar II.1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai akan lebih terkontrol. Seperti yang dikemukakan oleh (Daulay, R., dkk 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 (Ramdani, Razak, and Prahara 2022) (Ananda, 2021), (Rivai, 2021) (Kamal, 2017), (Jufrizen, 2016), (Harpis and Bahri 2020), (Kamal. (2015). Kamal 2015)dan (Farisi, 2017) menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

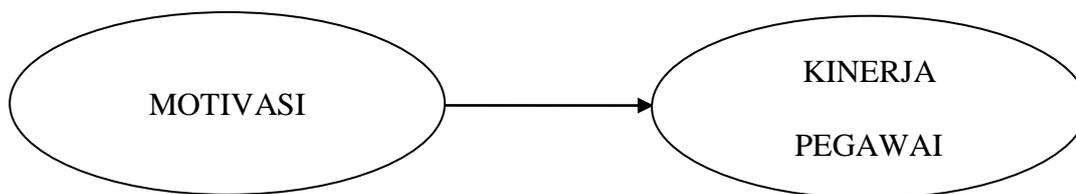
2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (M. Hasibuan 2016 hal 141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan (Werfete, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Sembiring, Jufrizen, and Tanjung 2021), (Farisi, Prayogi, and Juliana 2021) (Jufrizen and Sitorus 2021), (Manihuruk and Tirtayasa 2020) (Harahap and Tirtayasa, 2020), (Fransiska and Tupti 2020), (Marjaya and Pasaribu 2019), (Tirtayasa, 2019) dan (Andi Prayogi and M Nursidin 2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

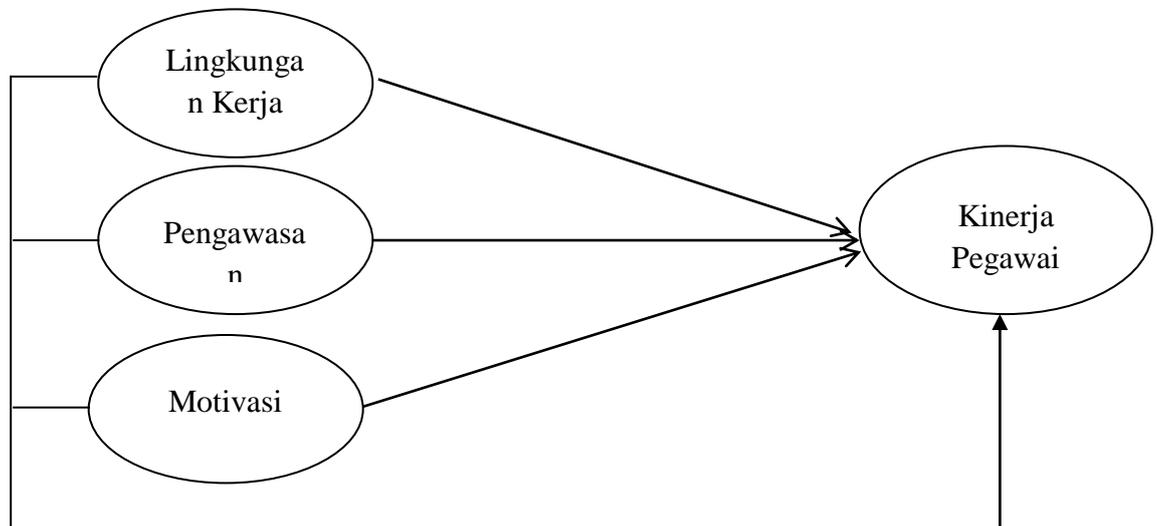
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari beberapa pengaruh yang telah di jelaskan di atas maka pengawasan berpengaruh signifikan positif dengan kinerja.. Menurut (Siagian 2014 hal 258) mengatakan bahwa pengawasan ialah : keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, maksudnya pengawasan dilakukan dengan mengamati kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, hal tersebut dilakukan agar setiap kegiatan yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang sudah dirancang sebelumnya.

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 pegawai. Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian (Lestari, 2021) menyimpulkan bahwa pengujian secara simultan lingkungan kerja, pengawasan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.7 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani dan Hendrayadi, 2015:98).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?
- 2) Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?
- 3) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?
- 4) Ada pengaruh, lingkungan kerja pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo 2014 hal 7). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut

Tabel III.1.
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	2
2	Kuantitas (jumlah)	2

3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	2
6	Hubungan Antar Pegawai	2

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X1) adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel III.2.
Indikator Lingkungan Kerja

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

Sumber : (Sedarmayanti 2013 hal 26)

3.2.3 Variable Bebas Pengawasan (X2)

Pengawasan (X2) adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Tabel III.3.

Indikator Pengawasan

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

Sumber : (Mangkuprawira and Hubeis 2007 hal 161)

3.2.4 Variabel Bebas Motivasi (X3)

Motivasi (X3) adalah suatu faktor untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.4.

Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	2
2	Orientasi Masa Depan	1
3	Usaha untuk Maju	1
4	Rekan Kerja yang Dipilih	1
5	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	1
6	Orientasi tugas	1
7	Ketekunan	1
8	Pemanfaatan Waktu	2

Sumber : (Mangkunegara 2017 hal 111)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Ngallengko No 1, Perintis Medan Timur Kota Medan Medan, Sumatera Utara 20233

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan April 2022.

Tabel III.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021 dan Tahun 2022																				
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5.	Riset																					
6.	Pengolahan Data																					
7.	Sidang Skripsi																					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2019 hal 148)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Ngalengko No 1, Perintis Medan Timur Kota Medan Medan, Sumatera Utara 20233 yang berjumlah 82 Orang.

Tabel III.6.
Jumlah Populasi di BPSDM Provsu

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Sekertariat	19 Orang
Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	9 Orang
Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	8 Orang
Bagian Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan	7 Orang
Bagian Pengembangan Kompetensi Manajerial	12 Orang
Bagian Widyaiswara	27 Orang
Jumlah Pegawai	82 Orang

Sumber Data : Sub Bagian Kepegawaian BPSDM Provsu

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani dan Hendrayadi 2015 hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yaitu sejumlah 82 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendrayadi 2015 hal 203).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 82 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1) **Wawancara** (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2) **Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3) **Daftar Pertanyaan** (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.7
Skala Pengukuran

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

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. 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 (Azuar Juliandi, dan Irfan 2015 hal 76). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : (S. Sugiyono 2013 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 H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel III.8
Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.473	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.608	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.686	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.473	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.700	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.391	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.413	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.526	0.220	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan	X1	0.451	0.220	0.000 < 0,05	Valid

Kerja (X1)	X2	0.683	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.617	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.457	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.659	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.440	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.424	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.503	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	Pengawasan (X2)	X1	0.490	0.220	0.000 < 0,05
X2		0.630	0.220	0.000 < 0,05	Valid
X3		0.668	0.220	0.000 < 0,05	Valid
X4		0.472	0.220	0.000 < 0,05	Valid
X5		0.558	0.220	0.000 < 0,05	Valid
X6		0.547	0.220	0.000 < 0,05	Valid
X7		0.415	0.220	0.000 < 0,05	Valid
X8		0.661	0.220	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X3)	X1	0.470	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.675	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.494	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.520	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.508	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.560	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.434	0.220	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.520	0.220	0.000 < 0,05	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Azuar Juliandi, Irfan 2015 hal 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).

- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Hasil Uji Realibilitas Y, X1, X2 dan X3

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,639	Realibilitas Baik
2	Lingkungan Kerja	0,640	Realibilitas Baik
3	Pengawasan	0,690	Realibilitas Baik
4	Motivasi	0,620	Realibilitas Baik

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi, Irfan 2015 hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$
- X_1 : Pengawasan
- X_2 : Lingkungan Kerja
- X_3 : Motivasi

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 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

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

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

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

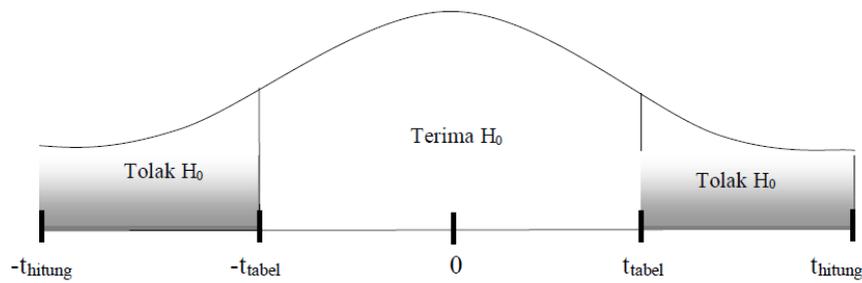
Dimana :

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

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

Hipotesis

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



Gambar III.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

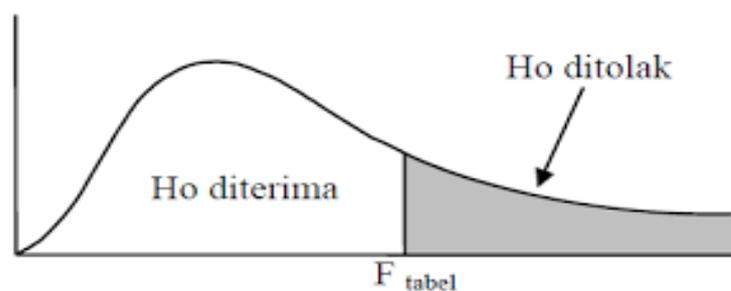
- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5 %, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2) H_a = ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar III.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan:

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

f_{tabel} = nilai F dalam table z

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam

penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase KontribusiZ

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Pengawasan (X2), 8 pertanyaan untuk Motivasi (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 82 orang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	54	65,85
2	Perempuan	28	34,15
TOTAL		82	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 54(65,85%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 28 (34,15%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2.
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	13	15,85
2	D3	4	4,88
3	S1	26	31,71
4	S2	32	39,03
5	S3	7	8,53
TOTAL		82	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 13 orang (15,85%), pendidikan D3 sebanyak 4 orang (4,88%), pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 26 orang (31,71%), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 32 orang (39,03%), kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 7 orang (8,53 %) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan Strata-2.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	2	2,44
2	31 – 40 Tahun	18	21,95
3	41 -50 Tahun	37	45,12
4	51 – 60 Tahun	25	30,49
TOTAL		82	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 2 orang (2,44%), berumur 31-40 tahun sebanyak 18 orang (21,95%), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 37 orang (45,12%), dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 25 orang (30,49%), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 10 tahun	8	9,75
2	11 -20 tahun	28	34,16
3	> 20 Tahun	46	56,09
TOTAL		82	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 8 orang (9,75%), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 28 orang (34,16%), dan lama bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 46 orang (56,09%), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang lama bekerja adalah yang lebih 20 tahun.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X1) Pengawasan (X2) dan Motivasi (X3). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara maka diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	JAWABAN KINERJA PEGAWAI (Y)											
	SS		S		RR		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	78	95,1	4	4,9	0	0	0	0	0	0	82	100
2	65	81,2	17	17,8	0	0	0	0	0	0	82	100
3	50	90,9	30	36,6	2	2,5	0	0	0	0	82	100
4	57	69,5	20	24,4	5	6	0	0	0	0	82	100
5	53	64,6	29	35,7	0	0	0	0	0	0	82	100
6	35	42,9	40	48,8	5	6	0	0	0	0	82	100
7	67	81,7	15	18,3	0	0	0	0	0	0	82	100
8	45	54,8	35	42,8	2	2,5	0	0	0	0	82	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar
- 2) Jawaban responden Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera Utara
- 3) Jawaban responden Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala badan tidak berada di tempat
- 4) Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik
- 5) Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 6) Jawaban responden Saya tetap masuk kerja walaupun dalam keadaan sakit.
- 7) Jawaban responden Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan
- 8) Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No Pert	JAWABAN LINGKUNGAN KERJA (X1)											
	SS		S		RR		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	62	75,6	20	24,4	0	0	0	0	0	0	82	100
2	60	73,2	22	16,8	0	0	0	0	0	0	82	100
3	75	91,5	8	8,5	0	0	0	0	0	0	82	100
4	55	67,1	20	24,3	8	8,6	0	0	0	0	82	100
5	53	64,6	29	35,7	0	0	0	0	0	0	82	100

6	30	36,7	44	51,4	8	9,3	0	0	0	0	82	100
7	67	81,7	15	18,3	0	0	0	0	0	0	82	100
8	45	54,8	35	42,8	2	2,5	0	0	0	0	82	100

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan mayoritas responden menjawab
- 2) Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas mayoritas responden menjawab
- 3) Jawaban responden Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab
- 4) Jawaban responden Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja mayoritas responden menjawab
- 5) Jawaban responden Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum mayoritas responden menjawab
- 6) Jawaban responden Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja mayoritas responden menjawab
- 7) Jawaban responden Adanya AC membantu menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di ruangkankerja mayoritas responden menjawab
- 8) Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara membuat saya tenang dalam bekerja mayoritas responden menjawab

4.1.3.3 Variabel Pengawasan (X2)

Tabel 4.7.
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

No Pert	JAWABAN PENGAWASAN (X2)											
	SS		S		RR		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	80	97,6	2	2,4	0	0	0	0	0	0	82	100
2	48	52,6	20	25,8	14	18,8	0	0	0	0	82	100
3	66	73,8	14	17,3	2	2,6	0	0	0	0	82	100
4	55	67,1	20	24,3	8	8,6	0	0	0	0	82	100
5	53	64,6	29	35,7	0	0	0	0	0	0	82	100
6	15	17,9	52	57,8	8	9,3	0	0	0	0	82	100
7	14	18,3	64	74,3	2	2,6	0	0	0	0	82	100
8	35	44,8	47	54,2	0	0	0	0	0	0	82	100

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengawasan bahwa :

- 1) Jawaban responden Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab
- 2) Jawaban responden Pengawasan yang dilakukan disesuaikan dengan kuantitas kerja mayoritas responden menjawab
- 3) Jawaban responden Pengawasan yang dilakukan terwujud dengan baik mayoritas responden menjawab
- 4) Jawaban responden Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan mayoritas responden menjawab

- 5) Jawaban responden Pengawasan menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya mayoritas responden menjawab
- 6) Jawaban responden Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan mayoritas responden menjawab
- 7) Jawaban responden Pengawasan yang dilakukan untuk memperbaiki kesalahan mayoritas responden menjawab
- 8) Jawaban responden Pengawasan yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai menjadi lebih tanggung jawab mayoritas responden menjawab

4.1.3.4 Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.8.
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X3)

No Pert	JAWABAN MOTIVASI (X3)											
	SS		S		RR		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	47,3	40	47,3	2	3,7	0	0	0	0	82	100
2	48	52,6	30	37,2	4	6,2	0	0	0	0	82	100
3	50	61,8	32	38,3	0	0	0	0	0	0	82	100
4	43	67,1	10	12,1	18	24,6	0	0	0	0	82	100
5	53	64,6	29	35,7	0	0	0	0	0	0	82	100
6	25	29,9	37	57,8	20	27,3	0	0	0	0	82	100
7	24	28,3	54	58,2	4	4,76	0	0	0	0	82	100
8	60	67,8	22	35,2	0	0	0	0	0	0	82	100

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengawasan bahwa :

- 1) Jawaban Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja mayoritas responden menjawab

- 2) Jawaban Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab
- 3) Jawaban Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab
- 4) Jawaban Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab
- 5) Jawaban Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab
- 6) Jawaban Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab
- 7) Jawaban Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja mayoritas responden menjawab
- 8) Jawaban Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan mayoritas responden menjawab

4.1.4. Hasil Analisis Data

4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik

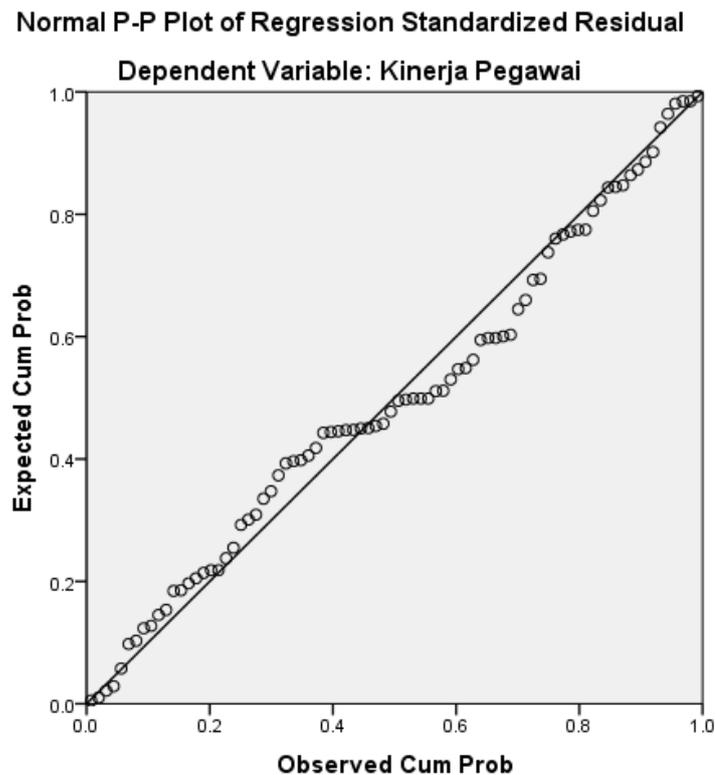
4.1.4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar. 4.1
Uji Normalitas



Sumber Data Diolah SPSS 24. (2022)

Dilihat dari gambar diatas terlihat titik-titik menunjukkan cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dari hasil pengujian normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah dan diuji merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas ini telah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu analisis data dan menjawab hipotesis yang relevan menggunakan teknik statistik.

Menurut (Azuar Juliandi, Irfan 2015 hal 169) Uji Asumsi yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non

parametrik Kolmogorov – Smirnov (K – S) dengan membuat kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov –Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed > $\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.9.
Uji Smirnov Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17910755
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.074
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolmogorov smirnov adalah 0,096. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,096 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas 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 varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.665	3.804			
	Lingkungan Kerja (X1)	.399	.091	.428	.887	1.127
	Pengawasan (X2)	.034	.071	.047	.869	1.150
	Motivasi (X3)	.279	.086	.307	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data Diolah SPSS 24. (2022)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variable Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerancese besar $0.878 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.127 < 5$. Variabel Pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar $0.869 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1,150 < 5$. Dan variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.948 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.055 < 5$. Setiap variable memiliki nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 5 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat tanda multikolinearitas.

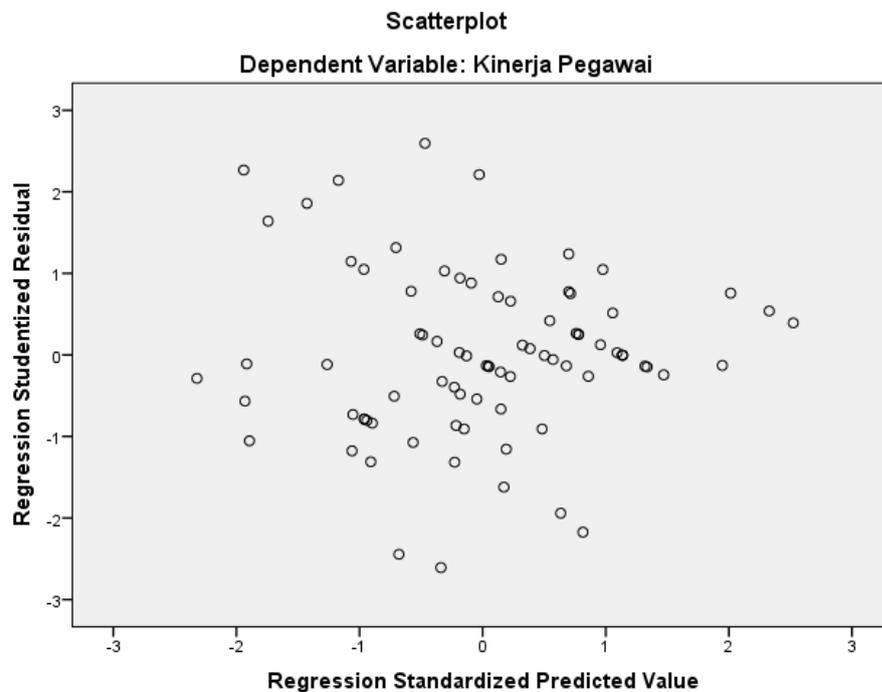
4.1.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar. 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.665	3.804	
	Lingkungan Kerja (X1)	.399	.091	.428
	Pengawasan (X2)	.034	.071	.047
	Motivasi (X3)	.279	.086	.307

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data Diolah SPSS 24. (2022)

Dari tabel 4.11 diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut :

- a) Konstanta = 10,665
- b) Lingkungan Kerja = 0,399
- c) Pengawasan = 0,034
- d) Motivasi = 0,279

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 10,665 + 0,399 + 0,034 + 0,279$$

Dimana keterangannya adalah :

- a) Konstanta sebesar 10,665 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 10,065.
- b) Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,399 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan

maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,488 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c) Pengawasan (X2) sebesar 0,034 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,034 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- d) Motivasi (X3) sebesar 0,279 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,279 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.1.5. Uji Hipotesis

4.1.5.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=82-2-1=79$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,66437.

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

- a) Jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- b) Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 4.12
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.665	3.804		2.804	.006
	Lingkungan Kerja (X1)	.399	.091	.428	4.379	.000
	Pengawasan (X2)	.034	.071	.047	.478	.634
	Motivasi (X3)	.279	.086	.307	3.253	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data Diolah SPSS 24. (2022)

Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dimana $t_{hitung} = 4,379$. dan $t_{tabel} = 1,66437$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara lingkungan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan dengan kinerja pegawai.

Didalam hal ini $t_{hitung} 4,379 > t_{tabel} 1,66437$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh antara lingkungan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,634 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,634 > 0,05$, sehingga H_0 di terima, ini berarti tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. dimana $t_{hitung} = 0,478$. dan $t_{tabel} = 1,66437$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara lingkungan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai.

Didalam hal ini $t_{hitung} 0,478 < t_{tabel} 1,66437$. Ini berarti tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. dimana $t_{hitung} = 3,253$. dan $t_{tabel} = 1,66437$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Didalam hal ini $t_{hitung} 3,253 < t_{tabel} 1,66437$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 di terima, ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.1.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel 4.13
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.968	3	65.989	13.382	.000 ^b
	Residual	384.629	78	4.931		
	Total	582.598	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan						

Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 13,382, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F hitung untuk variabel insentif dan motivasi sebesar 13,382 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 82 - 2 - 1 = 79$$

$$F_{hitung} = 13,382 \text{ dan } F_{tabel} = 3,11$$

Didalam hal ini F hitung $13,382 > F$ tabel 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di terima ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja,

pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.1.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur persentase variabel independen yang teliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi sekisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R² semangkin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R² semangkin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semangkin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.314	2.22062
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,340 atau 34 % menunjukkan 34,00% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi lingkungan kerja, Pengawasan, dan Motivasi Sisanya 66 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja ini $t_{hitung} 4,379 > t_{tabel} 1,66437$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh antara lingkungan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,634 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,634 > 0,05$, sehingga H_0 di terima, ini berarti tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.2.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Pengawasan memiliki $t_{hitung} 0,478 < t_{tabel} 1,66437$. Ini berarti tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi memiliki ini $t_{hitung} 3,253 < t_{tabel} 1,66437$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 di terima, ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja, pengawasan dan motivasi memiliki F hitung $13,382 > F$ tabel $3,11$. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di terima ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- 4) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja harus lebih rapi dan teratur sehingga para pegawai nyaman dalam melaksanakan tugas sehari harinya,
- 2) Pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sebaiknya di terapkan hukuman untuk pegawai yang melanggarnya sehingga membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja.
- 3) Motivasi sebaiknya ada imbalan yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai lebih terpacu untuk melaksanakan tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ananda, Fadlyna Rizky. 2021. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II." *Jurnal Ilmiah [JIMAWA]* 1 (2): 1-11.
- Andi Prayogi, Muhammad, and M Nursidin M Nursidin. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." : 216-222
- Andri, Feriyanto, and Endang Shyta Triana. 2015. "Pengantar Manajemen (3 in 1)." *Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Arifin N. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprinan Manurung. 2015. "Metodologi Penelitian Bisnis. Medan." UMSU PRESS.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga." Bandung.
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 46–58.
- Fahmi, Irham. 2014. "Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, Dan Kasus."
- Farisi, Salman. 2017. "Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 1 (1).
- Farisi, Salman, Muhammad Andi Prayogi, and Elfi Juliana. 2021. "The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province." *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)* 1 (2): 257–68.

- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (2): 224–34.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 120–35.
- Harpis, Muhammad, and Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 13–27.
- Iskandar, Dani, and Willy Yusnandar. 2021. "Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja." In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1:99–110.
- Jufrizen, J. 2016. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU* 17 (02).
- Jufrizen, J. 2017. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan." *Jurnal Riset Sains Manajemen* 1 (1): 27–34.
- Jufrizen, and Nur Intan. 2021. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol. 2 :420-435.
- Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1:844–59.
- Julita, Julita, and Nel Arianty. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.”

Kadarisman, M. 2013. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet-2 PT.” *Raja Grafindo Persada, Jakarta.*

Kamal, M. B. (2015). 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU* 15 (01): 61–70.

Kamal, M Basri. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15 (1).

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Lestari, Rafika. 2021. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.” *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* 2 (02).

M. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafrri, and Aida Vitayala Hubeis. 2007. “Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.” *Bogor: Ghalia Indonesia*.

Manihuruk, Candra Pranata, and Satria Tirtayasa. 2020. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (2): 296–307.

Marbun, Hendra Sutrisno, and Jufrizen Jufrizen. 2022. “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5 (1): 262–78.

Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen 2 (1): 129–47.*
- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nabawi, Rizal. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2 (2): 170–83.*
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis Dan Praktiks*. Edited by Kencana. Pertama. Jakarta.
- Rahman, M. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Ramdani, Dwiki, Darmawaty Abd Razak, and Sandi Prahara. 2022. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.” *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi 1 (1): 63–76.*
- Rivai, Ahmad. 2021. “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 4 (1): 11–22.*
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, H J. 2018. “Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja.”
- Sembiring, Muskadi, Jufrizen Jufrizen, and Hasrudy Tanjung. 2021. “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 4 (1): 131–44.*
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Yudi, Willy Yusnandar, and Atika Suci Larasati. 2021. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan.” In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol. 2: 488-500
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, P D. 2019. “Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d Dan Penelitian Pendidikan).” *Metode Penelitian*

Pendidikan.

- Sukoco, Badri Munir. 2016. "Manajemen Administrasi Perkantoran Modern."
- Suryani dan Hendrayadi. 2015. "Metode Riset Kuantitatif." *Jakarta: Prenadamedia Grup.*
- Sutrisno, Edy. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Suwatno & Priansa. 2018. *Manajemen Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Tirtayasa, Satria. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 45–54.
- Werfete, Rosina. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota Medan."
- Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam).* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wukir, H. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah." *Yogyakarta: Multi Pressindo.*
- Yusnandar, Willy. 2019. "Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera." In *international conference on global education*, 1575–83.