

**PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK  
DAN RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA**

**SKRIPSI**

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



*Oleh:*

**HERY ANTO ARMAN**  
1505160103

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Pengesahan Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis Tanggal 03 Oktober 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

**MEMUTUSKAN**

Nama : HERY ANTO ARMAN  
 NIM : 1505160103  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PATAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA

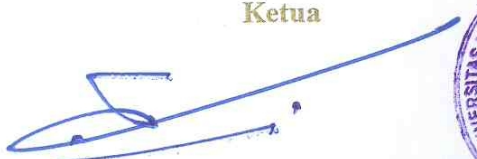
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

SIM PENGUJI  
 PENGUJI I PENGUJI II

  
 (MUSLIH, SE., M.Si)

  
 (MURVIANA KOTO, SE., M.Si)

**UMSU**  
 Perguruan Tinggi  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya  
 (SATRIA MIRSYA AHMADY NST, SE., M.Si)

Ketua  
  
 (H. JANURI, SE,MM, M.Si)



Sekretaris  
  
 (ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP : HERY ANTO ARMAN**  
**N.P.M : 1505160103**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH  
UPT MEDAN UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

**SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, S.E., M.Si**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

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

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

Dekan

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



**H. JANURI, SE, M.M, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **HERY ANTO ARMAN**  
NPM : **150516003**  
Konsentrasi : **MSOM**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Januari 2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : HERY ANTO ARMAN  
N.P.M : 1505160103  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
09 Maret 19	Proposal Informa		
29 Maret 19	Bab dan Proposal Seminar		
10 April 19	regres data alah SPSS		
22 Mei 19	Diskus. Data		
23 Mei 19	Uji t & f Pembahasan / Masor Diskusi Hasil		
26 Mei 19	Kesimpulan		
21 Mei 19	Diper bi bayaran dll Lembar pengesahan Diper pinda		
30 Sept 19	ACC sidang magister		

Medan, September 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

  
TRIA MIRSYA AFFANDY NST, SE, M.Si) (JASMAN SYARIFFUDIN HSB, SE, M.Si)

## ABSTRAK

**HERY ANTO ARMAN (150510103) Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, Skripsi. 2019.**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Mengetahui pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang berjumlah 79 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 79 orang.

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*Questioner*), Wawancara (*interview*) dan studi dokumentasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_1$  (pengawasan), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika pengawasan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_2$  (fasilitas kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika fasilitas kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Artinya jika pengawasan dan fasilitas kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

***Kunci: Pengawasan, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum, Wr.Wb*

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, dapat diselesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada orang tua penulis yang Ayahanda Suwarno dan Nuralina yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terimakasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Satria Mirsya Affandi Nst, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah selalu membantu saya dalam urusan administrasi di perkuliahan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Orangtua tercinta yaitu bapak Herman dan ibunda Arni yang telah memberikan dukungan moril dan motivasi kepada penulis.
11. Kepada Adinda tersayang Aldi Suherman Syahputra dan Fara Shabrina Arman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bias sukses selalu.



12. Kepada teman belajar dan teman berjuang dari awal kuliahnoval Mubarak, raja ananda hasibuan, yasrin Mustafa bachri siregar, M yogi adam pratama, M al ayubi, ilhamsyah yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.
13. Kepada teman tersayang yaitu lestari, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis, semogakita bias sukses selalu.
14. Kepada teman-teman seperjuangan kelas A Manajemen Siang.

Penulis menyadari dalam menyusun Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan semoga Skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...

*Wassalamu`alaikumwr.wb*

Medan, Oktober 2019  
Penulis

**HERY ANTO ARMAN**  
**NPM:1505160103**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Pegawai .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Indikator Kinerja .....	10
2. Pengawasan .....	11
a. Pengertian Pengawasan .....	11
b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja .....	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	16
d. Indikator Pengawasan .....	18
3. Fasilitas Kerja .....	19
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	19
b. Perencanaan Fasilitas Kerja .....	21
c. Faktor-faktor Fasilitas Kerja .....	22
d. Indikator Fasilitas Kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	

A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Defenisi Operasional .....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data .....	39

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
1. Identitas Responden.....	45
2. Analisis Statistik Deskriptif .....	47
3. Uji Asumsi Klasik .....	53
4. Analisis Regresi Berganda .....	57
5. Pengujian Hipotesis .....	54
6. Koefisien Determinasi .....	59
B. Pembahasan .....	60

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator Pengawasan .....	32
Tabel III-2.	Indikator Fasilitas Kerja .....	33
Tabel III-3.	Indikator Kinerja .....	33
Table III-4	Jadwal Penelitian .....	33
Tabel III-5	Jumlah Seluruh Pegawai .....	34
Tabel III-6.	Skala Likert .....	35
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan ( $X_1$ ) .....	36
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas kerja ( $X_2$ ) .....	37
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	37
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	38
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (Pengawasan) .....	48
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Fasilitas kerja) .....	50
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) .....	
Tabel IV-8	Coefficients .....	54
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi .....	56
Tabel IV-10.	Uji t .....	57
Tabel IV-11.	ANOVA .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar. II-1	Paradigma Penelitian .....	30
Gambar. II-2	Paradigma Peneliti .....	27
Gambar. II-3.	Paradigma Penelitian .....	28
Gambar III.1	Pengujian Hipotesis untuk Uji t .....	42
Gambar III.2	Pengujian Hipotesis untuk Uji F .....	44
Gambar IV-1.	Normalitas .....	54
Gambar IV-2.	Heterokedastitas .....	55
Gambar. IV-3.	Paradigma Penelitian .....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau instansi. Menurut Mangkuprawira (2009, **hal.** 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan standar dan sasaran kerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Admosudirdjo dalam Feryanto dkk. (2015, **hal.** 63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan

kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal dan menyeluruh terhadap bawahan dengan memantau dan mengukur seluruh kegiatan yang sedang dijalankan dapat mencegah terjadinya penyimpangan pada setiap kegiatan dan dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Selain pengawasan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2012, hal. 187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas pendingin ruangan, ruang ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan fasilitas kerja, tertuang di dalam tabel berikut ini:

Tabel I.1  
Permasalahan Pengawasan Pegawai

Masalah pengawasan Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara	Jumlah Karyawan
1. Pegawai yang sering bolos pada jam kerja	10 Pegawai
2. Pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	15 Pegawai
3. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan	10 Pegawai
4. Adanya pegawai yang melakukan tindakan yang tidak sesuai prosedur	5 Pegawai
5. Kurangnya perhatian pimpinan dalam mengawasi bawahannya	5 Pegawai

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masalah-masalah yang ditemui selama penulis melakukan penelitian, yang berkaitan dengan pengawasan dan fasilitas kerja adalah pengawasan kerja pada pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana masih banyak pegawai yang berada di luar ruang kantor pada jam-jam kerja.

Tabel I.2  
Permasalahan Fasilitas Kerja

Masalahan Fasilitas Kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”
1. Jaringan online (internet) masih sangat terbatas jumlahnya sehingga pegawai harus menunggu rekan kerja yang menggunakan/bergantian.
2. Kurangnya ketersediaan meja dan kursi bagi pegawai
3. Fasilitas pendingin ruangan di kantor tersebut rusak dan belum diperbaiki.
4. Fasilitas parkir kendaraan bagi pegawai masih kurang
5. Tidak adanya loker atau lemari bagi pegawai untuk menyimpan hasil kerja.

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masalah fasilitas kerja yang masih ditemui adalah masalah pekerjaan yang menggunakan informasi jaringan online (internet) masih sangat terbatas jumlahnya sehingga terdapat beberapa pegawai yang



harus menunggu rekan kerja yang menggunakan alat tersebut, masalah lain yang berkaitan dengan fasilitas kerja seperti kurangnya ketersediaan meja dan kursi bagi pegawai, sebagian fasilitas pendingin ruangan di kantor tersebut rusak dan belum diperbaiki. Sedangkan untuk masalah kinerja yang penulis temukan selama riset di perusahaan adalah tidak telitinya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini terlihat dari banyak hasil pekerjaan yang salah di meja pegawai. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara itu waktu pekerjaan sudah ditentukan oleh pihak kantor.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan yaitu:

1. Pengawasan kerja pada pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana masih banyak pegawai yang berada di luar ruang kantor pada jam-jam kerja.
2. Fasilitas kerja belum sepenuhnya mampu mendukung kinerja pegawai.
3. Masih rendahnya kinerja beberapa pegawai dilihat dari hasil kerja yang kurang memuaskan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dalam penelitian ini penulis tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut tetapi hanya dibatasi pada faktor pengawasan, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?
- c. Apakah ada pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
2. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

3. Mengetahui pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam pengawasan, fasilitas kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, dapat memberikan informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2011, hal. 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sastrohadiwiryo (2010, hal. 291) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Menurut pengertian di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah :

- 1). Faktor Kemampuan
- 2). Faktor Motivasi

Kedua faktor dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

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

Menurut Anoraga (2009, hal. 178-179), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan dan sistem kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Selanjutnya William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

- 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient (IQ)* dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient (EQ)*.

## 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir (promosi) dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan

bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan
- 2) Kuantitas kerja, terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra
- 3) Keandalan, terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan
- 4) Sikap, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2012, hal. 78) berpendapat bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Keseluruhan unsur kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian kinerja agar hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan kinerja dari para pegawai.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan suatu



proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di laksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan, maka pemimpin perusahaan harus melakukan kegiatan pemeriksaan, pengecekan, inspeksi. Pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut. Bahkan dimana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja terjadi penyelewengan atau ketidak kecocokan maka pemimpin diharapkan untuk menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Menurut Handoko (2013, hal. 358-359) Pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Saefullah (2009, hal. 317) Menyatakan adalah: pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Winardi (2011, hal. 224) dikatakan bahwa “Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya”. Menurut Siagian (2014, hal. 213) mengemukakan sebagai berikut : “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang ditentukan”. Sedangkan Menurut Handoko (2013, hal. 373) “Pengawasan adalah: sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium. Untuk mencapai keseimbangan bagaimanapun juga manajer harus mengubah apa yang dikerjakannya untuk mengubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan. Dan teknik-teknik serta metoda-metoda pengawasan hendaknya digunakan secara simultan. Tidak serdiri-sendiri.

Menurut Manullang (2009, hal. 173) menyatakan pengawasan adalah: pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilai, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sarana serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan,serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan,guna

pemanfaatan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2014, hal. 299) Menyatakan: pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap:

- 1) Sumber daya manusia yang benar-bener dibutuhkan organisasi
- 2) Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi
- 3) Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan
- 4) Kualitas Sumber daya manusia yang memiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja
- 5) Kemampuan individual dari setiap Sumber daya manusia dalam organisasi
- 6) Upaya meningkatkan kemampuan Sumber daya manusia dalam organisasi
- 7) Semangat kerja Sumber daya manusia, dan sebagainya

Menurut Handoko (2013, hal. 360) Menyatakan adalah: “penetapan standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Bentuk standar yang lebih khusus antara lain target penjualan, anggaran, bagian pasar (marke-share), margin keuntungan, keselamatan kerja, dan sasaran produksi.

Menurut. Manullang (2009, hal. 173) menyatakan bahwa pengawasan mengusahakan agar apa yang merencanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-bener merealisasi tujuan utama tersenut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan.

#### **b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja**

Ada beberapa jenis pengawasan yang sering dilakukan oleh para pimpinan dalam memantau kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2013 hal. 359) ada tiga jenis penggolongan pengawasan yaitu:

- 1) Pengawasan pendahuluan (*feed forward control*)
- 2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*)
- 3) Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Berikut penjelasannya:

- 1) Pengawasan pendahuluan (*feed forward control*)

Sering disebut *steering control* dirancag untuk mengganti supasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standart atau tujuan dan korelasi dilakukan sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan imformasi akurat da tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atu tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.

- 2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*)

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bias di lanjutkan atau menjadi semacam peralatan *double check* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan atau kegiatan.

3) Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Yang juga dikenal sebagai past action control, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standart ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Faktor-faktor yang membuat pengawasan diperlukan menurut Handoko (2013, hal. 363) adalah:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Kesalahan-kesalahan
- 3) Manajer
- 4) Peningkatan kompleksitas organisasi

Berikut penjelasan kutipan di atas:

1) Perubahan lingkungan

Berbagai perusahaan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan, pimpinan atau manajer

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

2) 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 antar komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah diagnose secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.

3) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

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

4) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang telah formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga. Penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisa, dan dicatat secara tepat bermacam macam pasar

organisasi, luar dan dalam negeri perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas yang terbesar luas semuanya memerlukan pelaksanaan pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

Menurut Handoko (2013, hal. 360) Proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap (langkah), tahap-tahapnya adalah:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
- 4) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisisan penyimpangan-penyimpangan
- 5) Pengambilan tindakan koreksi bila perlu

#### **d. Indikator Pengawasan**

Handoko (2013, hal. 371) mengemukakan bahwa pengawasan agar menjadi efektif maka pengawasan harus memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Akurat
- 2) Objektif dan menyeluruh
- 3) Terpusat pada titik-titik dan pengawasan
- 4) Fleksibel
- 5) Diterima para anggota organisasi
- 6) Tepat waktu

Penjelasannya dari kutipan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang kerilu atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap

3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

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

4) Fleksibel

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

5) Diterima para anggota organisasi

System pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan otonomi,tanggung jawab dan berprestasi.

6) Tepat waktu

Informasi yang harus dikumpulkan,disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

### **3. Fasilitas Kerja**

#### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**



Untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak factor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja. Bila fasilitas kerja telah memahami akan dapat menciptakan rasa aman,nyaman dan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pengertian fasilitas berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia adalah suatu yang dapat membantu dan memudahkan pekerjaan tugas dan sebagainya. Fasilitas kerja merupakan kemudahan-kemudahan yang di berikan oleh organisasi dalam melakukan pekerjaan dalam kelompok fasilitas, dapat mencakup sarana dan prasarana kerja.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancarkan dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan.Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi,secara harafiah fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, perusahaan harus menyediakan dan fasilitas kerja yang lengkap da menunjang kegiatan operasional. Peningkatan kinerja dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Menurut Handoko (2013, hal. 101) Menyatakan “fasilitas untuk melindungi operasi-operasi manufacturing dan pelayanan operasi. Tetapi di sampingn itu penting dilindungi dan dipertimbangan beraneka ragam fasilitas-fasilitas pendukung operasi lainnya, yang mungkin mengambil separo luas ruang

peralatan, gudang persediaan, ruang istirahat, kamar mandi, stasiun pemberian perintah dan rak-rak kartu kerja.

Menurut Herjanto (2010, hal. 21) Fasilitas kerja adalah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan sebelum dan setelah perusahaan operasi. Fasilitasn mempunyai subjek yang luas dan dapat diterapkan dalam berbagai jenis bidang, misalnya untuk perencanaan suatu produk baru perkantoran, penambahan bagian pada suatu rumah sakit atau perluasan ruang tunggu di suatu pelabuhan udara.

Dengan adanya fasilitas kerja baik pada perusahaan, maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga produktivitas perusahaan tersebut juga ikut meningkat. Produktivitas pegawai pada perusahaan dapat dilihat dari cara kerja atau prosedur kerja para pegawai tersebut dalam memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen karena di dukung oleh adanya fasilitas kerja yang lengkap.

#### **b. Perencanaan Fasilitas Kerja**

Menurut Herjanto (2010, hal. 21) Menyatakan “Perencanaan fasilitas kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan sebelum dan setelah perusahaan beroperasi. Perencanaan fasilitas mempunyai subjek yang luas dan dapat diterapkan dalam berbagai jenis bidang, misalnya untuk perencanaan suatu produk baru, perkantoran, penambahan bagian pada suatu rumah sakit, atau perluasan ruang tunggu di suatu pelabuhan udara. Perencanaan ini menentukan bagaimana suatu asset tetap perusahaan digunakan secara baik untuk menunjang tujuan perusahaan. Bagi perusahaan manufaktur perencanaan fasilitas termasuk ditentukan bagaimana fasilitas pabrik digunakan secara efektif dan efisien dalam menunjang produksi. Demikian pula, dalam suatu rumah sakit, perencanaan

fasilitas mencakup penentuan bagaimana fasilitas rumah sakit menunjang penyediaan pelayanan kesehatan bagi pasien.

Tujuan perencanaan ini tidak dapat dicapai semuanya secara sekaligus. Karena tujuan yang satu dengan yang lain dapat berlawanan membuat perencanaan yang optimal

Menurut Herjanto (2010, hal. 22) menyatakan bahwa: Proses perencanaan fasilitas kerja merupakan suatu proses yang berkelanjutan dengan menggunakan pendekatan *Engineering Design process*, proses perencanaan fasilitas dapat diuraikan lebih lanjut dalam tiga tahapan Proses perencanaan fasilitas kerja sebagai berikut:

- 1) Tetapkan tujuan dari fasilitas
- 2) Kembangkan rencana fasilitas
- 3) Terapkan rencana fasilitas

Berikut penjelasannya :

- 1) Tetapkan tujuan dari fasilitas.

Untuk perencanaan suatu fasilitas baru ataupun pengembangan dari fasilitas yang sudah ada, produk yang akan dibuat ataupun jasa yang akan dihasilkan harus dapat dinyatakan secara kuantitatif, termasuk volume dan tingkat kegiatan jika mungkin dinyatakan.

- 2) Kembangkan rencana fasilitas

Tentukan kegiatan utama dan penunjang yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Baik kegiatan utama maupun penunjang dan persyaratan yang harus

dipenuhi harus jelas spesifikasinya, karena berkaitan dengan operasi, peralatan, personel, dan aliran proses.

### 3) Terapkan rencana fasilitas

Apabila suatu alternatif rencana fasilitas telah dipilih, laksanakan perencanaan tersebut melalui persiapan dan pengawasan yang matang.

#### **c. Faktor-faktor Fasilitas Kerja**

Menurut Handoko (2013, hal. 104) Menyatakan: Berbagai faktor penting lainnya disamping yang telah dibahas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Biaya-biaya bangunan
- 2) System komunikasi dalam perusahaan
- 3) Keamanan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan ruangan
- 5) Peralatan penanganan ruangan

Berikut penjelasannya:

- 1) Biaya-biaya bangunan

Biaya fasilitas baru tergantung pada keperluan. Biaya-biaya tentu saja berbeda-beda untuk daerah yang berbeda pula.

- 2) System komunikasi dalam perusahaan

Para karyawan sering harus berkomunikasi satu dengan yang lain untuk memberikan dan menerima perintah atau pengarahan serta mengirim dan menerima laporan-laporan dan berbagai pengarahan tertulis

- 3) Keamanan

Fasilitas perlu mempertimbangkan perlindungan terhadap disain-disain produk, formula-formula dan rahasia-rahasia, serta kekayaan organisasi.

- 4) Kebutuhan-kebutuhan ruangan

Fasilitas juga penting mempertimbangkan masing-masing kebutuhan ruangan untuk mesin, produk, ruang pelayanan dan overhand.

- 5) Peralatan penanganan ruangan

Jenis peralatan penanganan bahan yang digunakan akan mempengaruhi disain fasilitas.

#### **e. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Herjanto (2010, hal. 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1) Mempunyai bentuk fisik

Digunakan secara aktif dalam kegiatan normal pada perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur unsure relative permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan datang.

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut

Menurut Sofyan (2009, hal 22) indikator fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Alat transportasi
- 6) Tanah dan bangunan

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Arianty (2015). Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

Jufrizen (2016) menyimpulkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan Socfin Indonesia Medan. Toding (2016) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, menyimpulkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. Arda (2017) Kinerja Karyawan Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya

Gambar. II-1 Paradigma Penelitian



Sumber: Data Diolah



## **2. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Adanya fasilitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

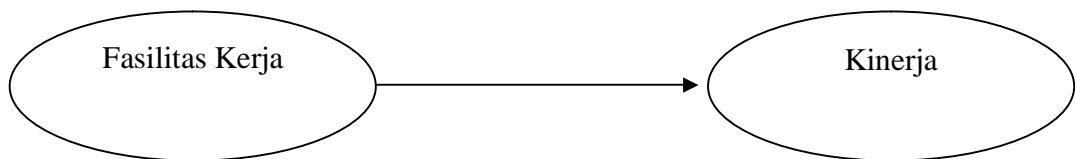
Handoko (2013, hal. 101) mengemukakan bahwa: peningkatan kinerja dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Wahyuni (2014) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyimpulkan bahwa: fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Munawirsyah (2017) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya

kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menyimpulkan bahwa: ada pengaruh antara Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis.

Gambar. II-2 Paradigma Peneliti



Sumber: Data Diolah

### **3. Pengawasan Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja.**

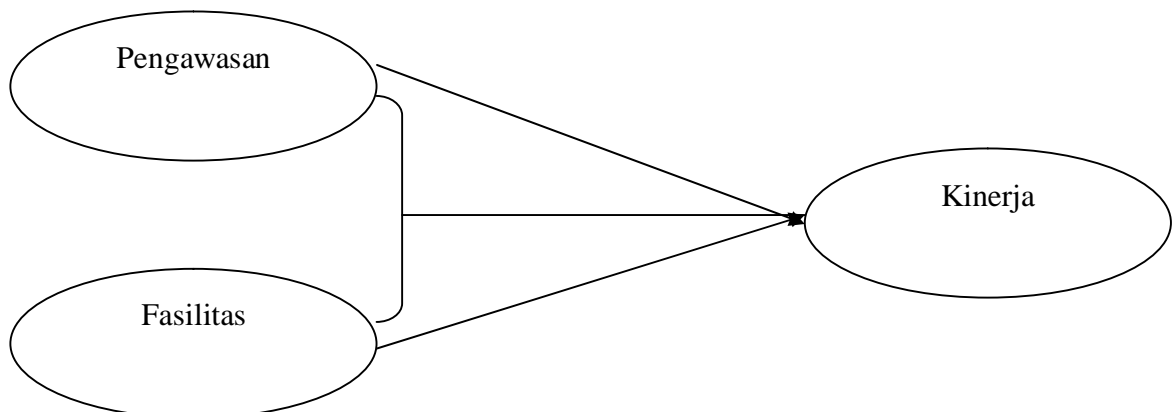
Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa: faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu adalah: uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, pengawasan, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir (promosi) dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Irawati (2012) dengan judul "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan secara kredit konsumen". Dari hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa terhadap pengaruh pengawasan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pengukuran kinerja pegawai ini meliputi pengukuran tingkat keterampilan pegawai, profesionalisme pegawai, tingkat keterlibatan pegawai, pemenuhan target kerja, etos kerja pegawai, tingkat pencapaian hasil kerja,

program pelatihan pengembangan kemampuan kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan efisiensi penggunaan waktu.

Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep produktivitas baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu system yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku di masyarakat yang merupakan bagian-bagian saling berkaitan (seperti, lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi) tidaklah penting dari dirinya namun dengan saranya terkodinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu.

Gambar. II-3. Paradigma Penelitian



Sumber: Data Diolah

### C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

2. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
3. Ada pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiyono, 2012, hal. 55)

#### B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauhmana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari skripsi ini diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan ( $X_1$ ) adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut..

Tabel III-1. Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Objektif dan menyeluruh
3	Terpusat pada titik-titik dan pengawasan
4	Fleksibel
5	Diterima para anggota organisasi
6	Tepat waktu

Sumber : Handoko (2013, hal. 371)





penulis tidak menggunakan tehnik penarikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 79 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *Checklist*.

Tabel III-6. Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 111)

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

$n$  = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan butir x atau y



- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan total skor x atau y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)*  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-7  
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X<sub>1</sub>)

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,537	0,221	Valid
2	0,562	0,221	Valid
3	0,610	0,221	Valid
4	0,417	0,221	Valid
5	0,578	0,221	Valid
6	0,453	0,221	Valid
7	0,633	0,221	Valid
8	0,693	0,221	Valid
9	0,530	0,221	Valid

10	0,422	0,221	Valid
11	0,336	0,221	Valid
12	0,415	0,221	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8  
Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas kerja (X<sub>2</sub>)

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,595	0,221	Valid
2	0,697	0,221	Valid
3	0,518	0,221	Valid
4	0,638	0,221	Valid
5	0,564	0,221	Valid
6	0,591	0,221	Valid
7	0,554	0,221	Valid
8	0,453	0,221	Valid
9	0,667	0,221	Valid
10	0,498	0,221	Valid
11	0,625	0,221	Valid
12	0,485	0,221	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-9  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,629	0,221	Valid
2	0,670	0,221	Valid
3	0,661	0,221	Valid
4	0,619	0,221	Valid
5	0,599	0,221	Valid
6	0,525	0,221	Valid
7	0,576	0,221	Valid
8	0,531	0,221	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

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

Sumber: Ghozali (2013, hal. 47)

Dengan keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

Tabel III-10  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengawasan ( $X_1$ )	0,747	Reliabel
Fasilitas kerja ( $X_2$ )	0,815	Reliabel
Kinerja (Y)	0,749	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

2. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
3. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

#### **F. Teknik Analisis Data**

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

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua

cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali, 2013).

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu: Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas diantara variabel independen tersebut.(Ghozali, 2013)

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013)antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variable independen dalam suatu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (*kriterium*) dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut rumus yang akan digunakan dalam menghitung persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2012, hal. 277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Peegawai

a = Nilai Konstanta Y bila  $X_1, X_2 = 0$

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Fasilitas kerja

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 250):

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

#### **Keterangan:**

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

#### **Hipotesis Statistik**

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

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

#### **Kriteria Pengujian hipotesis**

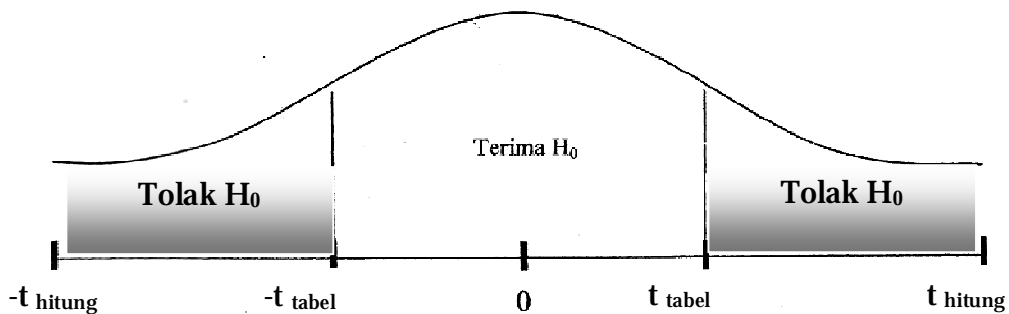
$H_0$  diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:



Gambar III.1  
Pengujian Hipotesis untuk Uji t



Sumber: Sugiyono (2012, hal. 275)

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 257) :

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

#### Keterangan :

F<sub>h</sub> = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel *independen*

n = Jumlah anggota sampel

#### Hipotesis

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh antara pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

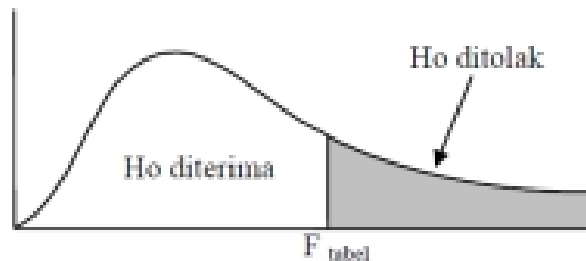
$H_a$  = Ada pengaruh antara pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

### Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{hitung}$

Pengujian Hipotesis:

Gambar III.2  
Pengujian Hipotesis untuk Uji F



Sumber: Sugiyono (2012, hal. 235)

#### 4. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 255)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 12 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah pengawasan, variabel  $X_2$  adalah fasilitas kerja dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 79 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (pengawasan dan fasilitas kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel pengawasan skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 8, untuk variabel fasilitas kerja skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 12 dan untuk variabel kinerja skor tertinggi adalah 40 dan terendah adalah 8.

#### **1. Identitas Responden**

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

##### **a. Jenis kelamin Responden**

Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	65 orang	82,28%
2	Wanita	14 orang	17,72%
Jumlah		79 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 65 orang (82,28%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan pegawai lebih dominan diterima jenis kelamin laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	34 orang	43,04%
2	31 - 40 Tahun	29 orang	36,71%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	13,92%
4	> 51 tahun	5 orang	6,33%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 34 orang (43,04%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (36,71%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (13,92%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 5 orang (6,33%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	18 orang	22,78%
2	6 - 10 Tahun	30 orang	37,97%
3	10 Tahun ke atas	31 orang	39,24%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 31 orang (39,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 10 tahun.

d. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	19 orang	24,05%
2	D3	27 orang	34,18%
3	S1	33 orang	41,77%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 33 orang (41,77%). Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang baik.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	38.0	48	60.8	1	1.3	0	0	0	0	79	100
2	28	35.4	49	62.0	2	2.5	0	0	0	0	79	100
3	34	43.0	42	53.2	3	3.8	0	0	0	0	79	100
4	38	48.1	38	48.1	3	3.8	0	0	0	0	79	100
5	29	36.7	47	59.5	3	3.8	0	0	0	0	79	100
6	26	32.9	52	65.8	1	1.3	0	0	0	0	79	100
7	34	43.0	43	54.4	2	2.5	0	0	0	0	79	100
8	36	45.6	37	46.8	6	7.6	0	0	0	0	79	100
9	32	40.5	45	57.0	2	2.5	0	0	0	0	79	100
10	29	36.7	48	60.8	2	2.5	0	0	0	0	79	100
11	24	30.4	49	62.0	6	7.6	0	0	0	0	79	100
12	26	32.9	43	54.4	10	12.7	0	0	0	0	79	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan sering melakukan observasi langsung keseluruhan tempat sebelum kegiatan pekerjaan dilaksanakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53.2%.
4. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan kepada setiap pegawai tanpa ada perbedaan, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebesar 48.1%.

5. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu terpusat pada titik-titik strategis/ penting, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan langsung terhadap pemberlakuan peraturan dan pemberian sanksi, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 65,8%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan dapat dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,4%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang dinas luar sesuai pelanggaran yang dilakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju masing-masing sebesar 46,8%.
9. Jawaban responden tentang pegawai menerima semua tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan yang diberikan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,0%.
10. Jawaban responden tentang pegawai menerima semua bentuk pengawasan yang dijalankan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,8%.
11. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah diprogramkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,0%.
12. Jawaban responden tentang pimpinan selalu tepat waktu dalam meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,4%.



Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Fasilitas kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	22.8	52	65.8	9	11.4	0	0	0	0	79	100
2	23	29.1	45	57.0	11	13.9	0	0	0	0	79	100
3	20	25.3	50	63.3	9	11.4	0	0	0	0	79	100
4	25	31.6	46	58.2	8	10.1	0	0	0	0	79	100
5	26	32.9	45	57.0	8	10.1	0	0	0	0	79	100
6	20	25.3	49	62.0	10	12.7	0	0	0	0	79	100
7	16	20.3	54	68.4	9	11.4	0	0	0	0	79	100
8	21	26.6	53	67.1	5	6.3	0	0	0	0	79	100
9	24	30.4	45	57.0	10	12.7	0	0	0	0	79	100
10	23	29.1	45	57.0	11	13.9	0	0	0	0	79	100
11	21	26.6	47	59.5	11	13.9	0	0	0	0	79	100
12	26	32.9	42	53.2	11	13.9	0	0	0	0	79	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang peralatan kerja seperti mesin komputer dan printer dapat digunakan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65.8%.
2. Jawaban responden tentang akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
3. Jawaban responden tentang ketersediaan prasarana tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63.3%.
4. Jawaban responden tentang prasarana kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58.2%.

5. Jawaban responden tentang meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
6. Jawaban responden tentang Filling cabinet dan brankas yang disediakan layak pakai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
7. Jawaban responden tentang tersedianya seluruh peralatan inventaris yang diperlukan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.4%.
8. Jawaban responden tentang peralatan inventaris dapat digunakan oleh setiap pegawai yang membutuhkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67.1%.
9. Jawaban responden tentang alat transportasi yang ada di kantor dapat digunakan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
10. Jawaban responden tentang pihak kantor menyediakan transportasi bagi pegawai yang dinas luar, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
11. Jawaban responden tentang pegawai merasa nyaman dengan kondisi bangunan kantor tempat mereka bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59.5%.
12. Jawaban responden tentang lokasi kantor sangat mudah dijangkau setiap pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53.2%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	19.0	53	67.1	11	13.9	0	0	0	0	79	100
2	26	32.9	41	51.9	12	15.2	0	0	0	0	79	100
3	18	22.8	45	57.0	16	20.3	0	0	0	0	79	100
4	37	46.8	35	44.3	7	8.9	0	0	0	0	79	100
5	31	39.2	42	53.2	6	7.6	0	0	0	0	79	100
6	23	29.1	51	64.6	5	6.3	0	0	0	0	79	100
7	29	36.7	49	62.0	1	1.3	0	0	0	0	79	100
8	29	36.7	47	59.5	3	3.8	0	0	0	0	79	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas kerja setiap melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67.1%.
2. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51.9%.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.1%.
4. Jawaban responden tentang dalam mengerjakan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 46.8%.

5. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53.2%.
6. Jawaban responden tentang selalu memahami pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
8. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain., sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 59.5%.

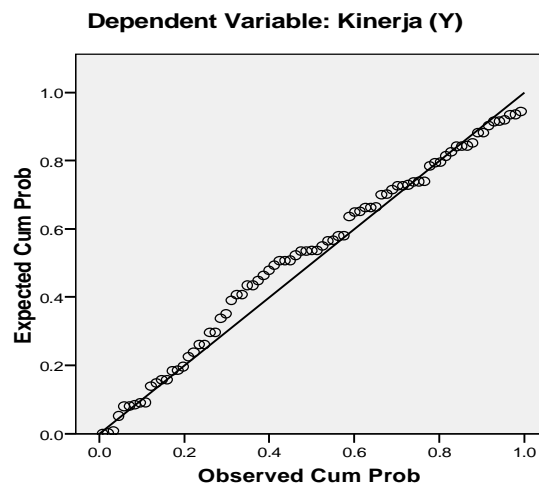
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

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

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV-1 Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.678	4.600		2.321	.023		
	Pengawasan (X1)	.184	.090	.219	2.039	.045	.824	1.214
	Fasilitas Kerja (X2)	.273	.074	.397	3.698	.000	.824	1.214

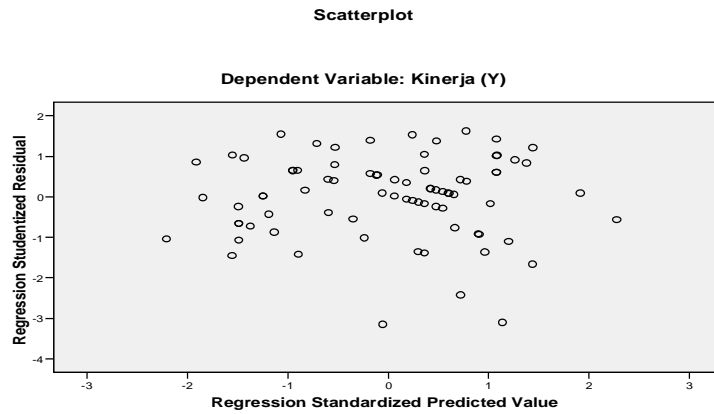
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.678	4.600		2.321	.023
Pengawasan (X1)	.184	.090	.219	2.039	.045
Fasilitas Kerja (X2)	.273	.074	.397	3.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 10,678$$

$$b_1 = 0,184$$

$$b_2 = 0,273$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (pengawasan dan fasilitas kerja) adalah:

$$Y = 10,678 + 0,184 X_1 + 0,273 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan fasilitas kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika pengawasan dan fasilitas kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

## **5. Pengujian Hipotesis**

### **a. Pengujian Secara Parsial**

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel IV-10. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.678	4.600		2.321	.023
	Pengawasan (X1)	.184	.090	.219	2.039	.045
	Fasilitas Kerja (X2)	.273	.074	.397	3.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### 1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 1,994$  (sig 0,045), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa pengawasan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} 3,698 > t_{tabel} 1,994$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : pengawasan ( $X_1$ ), dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {pengawasan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ )}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$  {pengawasan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ )}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.474	2	90.737	14.673	.000 <sup>a</sup>
	Residual	469.994	76	6.184		
	Total	651.468	78			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Pengawasan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $14,673 > F_{\text{tabel}} 3,12$  dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengawasan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

## 6. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.260	2.48679

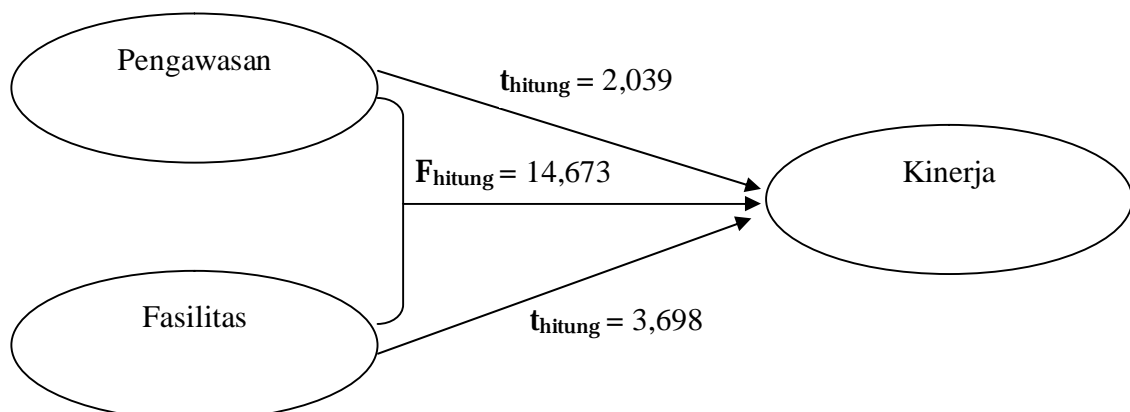
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Pengawasan (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,528 dapat dinyatakan bahwa pengawasan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,279, maka diketahui bahwa pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 27,90%.

Artinya secara bersama-sama variabel pengawasan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah 27,90% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Gambar. IV-3.  
Paradigma Penelitian



Sumber: Data Diolah

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan fasilitas kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, artinya jika pengawasan yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil nilai signifikan variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 1,994$  (sig 0,045), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengawasan semakin

diperbaiki maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika pengawasan diperusahaan buruk maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Sutrisno (2009, hal. 95) menyatakan Pengawasan terhadap adalah: memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pengawasan kerja para pegawai sangat penting. Pengawasan kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, pengawasan dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berpengawasan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Jufrizen (2016) menyimpulkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan Socfin Indonesia Medan. Toding (2016) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, menyimpulkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. Nielwaty, Prihati dan Zuhdi (2017) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang

Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau, menyimpulkan bahwa: variabel pengawasan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa di Disperindag Provinsi Riau.

## **2. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja**

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, artinya jika fasilitas kerja ditingkatkan maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )  $t_{hitung} 3,698 > t_{tabel} 1,994$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa fasilitas kerja yang tinggi maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika fasilitas kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013, hal. 101) mengemukakan bahwa: peningkatan kinerja dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Wahyuni (2014) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan

Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyimpulkan bahwa: fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Munawirsyah (2017) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menyimpulkan bahwa: ada pengaruh antara Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis.

### **3. Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja**

Ada pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara , artinya jika pengawasan dan fasilitas kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah  $14,673 > F_{tabel} 3,12$  dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengawasan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengawasan yang baik dan fasilitas kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, begitu juga sebaliknya jika pengawasan buruk dan fasilitas kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Irawati (2012) dengan judul: ” Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan secara kredit konsumen”. Dari hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa terhadap pengaruh pengawasan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.pengukuran kinerja pegawai ini meliputi pengukuran tingkat keterampilan pegawai, profesionalisme pegawai, tingkat keterlibatan pegawai, pemenuhan target kerja, etos kerja pegawai, tingkat pencapaian hasil kerja, program pelatihan pengembangan kemampuan kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan efesiensi penggunaan waktu.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_1$  (pengawasan), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Artinya jika pengawasan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_2$  (fasilitas kerja), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Artinya jika fasilitas kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Artinya jika pengawasan dan fasilitas kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

#### **B. Saran**

1. Bagi perusahaan, hendaknya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dalam meningkatkan kinerja pegawainya lebih memperhatikan faktor pengawasan dan fasilitas kerja, dengan pengawasan yang tinggi dan fasilitas kerja berdasarkan penelitian ini mempengaruhi

kinerja pegawai. Dengan demikian hendaknya pengawasan dan fasilitas kerja dapat dimanajemen dengan baik, seperti selalu menjalankan pengawasan pada setiap pekerjaan dan selalu melengkapkan fasilitas kerja yang dibutuhkan.

2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah pengawasan dan fasilitas kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan kinerja pegawai, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Keputusan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(1). 45-60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*. 5(1). 1-16.
- Assuri, S. (2009). *Manajemen Pemasaran Modern : Dasar, Konsep, dan Strategi* Edisi I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. I Ketiga. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herjanto, E. (2010). *Manajemen Operasi*. ed: Revisi. Jakarta: Gramedia.
- Husnan, S. (2012). *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Jufrizen, J. (2016) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT Socfin Indonesia – Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17(2). 181-195.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawirsyah, I (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, *Jurnal Bisnis Administrasi*. 06(01). 44-51.
- Saefullah, K. & Ernie, T. S. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Samsudin, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwirjo, S. B. (2010). *Manajemen Pegawai Indonesia, Pendekatan Admnistratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembil Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, *eJournal Administrasi Bisnis*. 4 (2), 386-399.
- Wahyuni. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, *e-Jurnal Katalogis*. 2(1). 124-134.

## Lampiran 1. Questioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian  
Lampiran : 1 (set) Angket

Medan,

2019

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Pegawai  
**Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah**  
**UPT Medan Utara**  
di

Tempat

Dengan Hormat  
Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : HERY ANTO ARMAN**  
**NPM : 1505160103**

Saya adalah mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **“Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**

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

Hormat Saya,

**(HERY ANTO ARMAN)**

### **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

### IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden	: _____
2. Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
3. Usia	: _____ Tahun
4. Masa Kerja	: <input type="checkbox"/> 0 – 5 Tahun <input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun <input type="checkbox"/> > 10 Tahun
5. Tingkat Pendidikan	: <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> SLTP <input type="checkbox"/>

### PENGAWASAN (X<sub>1</sub>)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat					
2. Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai					
3. Pimpinan sering melakukan observasi langsung keseluruh tempat sebelum kegiatan pekerjaan dilaksanakan					
4. Pengawasan dilakukan kepada setiap pegawai tanpa ada perbedaan					
5. Pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu terpusat pada titik-titik strategis/ penting					
6. Pimpinan melakukan pengawasan langsung terhadap pemberlakuan peraturan dan pemberian sanksi					
7. Pengawasan dapat dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada					
8. Pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang dinas luar sesuai pelanggaran yang dilakukan					
9. Pegawai menerima semua tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
10. Pegawai menerima semua bentuk pengawasan yang dijalankan					
11. Pengawasan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah diprogramkan					
12. Pimpinan selalu tepat waktu dalam meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan					

### FASILITAS KERJA (X<sub>2</sub>)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Peralatan kerja seperti mesin komputer dan printer dapat digunakan dengan baik					
2. Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik.					
3. Ketersediaan prasarana tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah.					
4. Prasarana Kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya					
5. Meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan Saya.					
6. Filling cabinet dan brankas yang disediakan layak pakai					
7. Tersedianya seluruh peralatan inventaris yang diperlukan pegawai					
8. Peralatan inventaris dapat digunakan oleh setiap pegawai yang membutuhkan					
9. Alat transportasi yang ada di kantor dapat digunakan dengan baik					
10. Pihak kantor menyediakan transportasi bagi pegawai yang dinas luar.					
11. Pegawai merasa nyaman dengan kondisi bangunan kantor tempat mereka bekerja					
12. Lokasi kantor sangat mudah dijangkau setiap pegawai					

### KINERJA (Y)

<b>PERNYATAAN</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Tidak setuju</b>	<b>Sangat Tidak setuju</b>
1. Saya selalu mengutamakan kualitas kerja setiap melakukan pekerjaan					
2. Hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan					
3. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan					
4. Dalam mengerjakan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
5. Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.					
6. Saya selalu memahami pekerjaan yang diberikan.					
7. Saya selalu bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan					
8. Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain.					



Lampiran 2. Variabel Bebas/ $X_1$  (Pengawasan)

No.	Jawaban Responden												Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	48
3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	53
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	47
6	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55
7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	56
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
11	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
12	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53
13	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	52
14	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	55
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
17	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
18	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
20	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	50
21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	50
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
23	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	52
24	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	54
25	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	55
26	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	52
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
28	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
30	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	46
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
32	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	49
33	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	45
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	47
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
38	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	46
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
41	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
42	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
43	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	55
44	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	52

45	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	52
46	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	47
48	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
50	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
51	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	54
52	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	52
53	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	50
54	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
55	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
56	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	50
57	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
58	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
59	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
60	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	53
61	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	55
62	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	47
63	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	53
64	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
65	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	54
66	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	55
67	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52
68	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	55
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
71	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	54
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
74	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
75	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	51
76	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
77	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	49
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	50
Total													4117

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

Lampiran 3. Variabel Bebas/ $X_2$  (Fasilitas Kerja)

No.	Jawaban Responden												Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	49
4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	43
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	51
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
8	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	51
9	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	46
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	52
11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	54
12	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	51
13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43
14	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	50
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
16	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	53
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
18	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	55
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	52
20	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	43
21	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	48
22	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	53
23	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43
24	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
25	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55
27	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	53
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
29	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	54
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
32	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
33	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43
34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	44
35	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	45
36	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	54
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
38	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	50
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	51
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
42	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	46
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	45
44	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	44

45	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51
47	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
49	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	54
50	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	54
51	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
52	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
53	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	41
54	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
55	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	55
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	50
57	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
58	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	51
59	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	53
60	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	52
61	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
62	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	47
63	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	44
64	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
65	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	55
66	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	56
67	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
68	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
69	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
70	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
71	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	50
72	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
73	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
74	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	54
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
76	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	47
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
78	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	46
79	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55
Total													3943

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

Lampiran 4. Variabel Terikat/Y (Kinerja)

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

45	3	4	3	4	4	4	5	4	31
46	5	5	4	4	4	4	4	4	34
47	3	3	3	4	4	3	4	4	28
48	5	5	5	4	5	4	4	4	36
49	4	4	4	5	4	4	5	5	35
50	5	5	5	4	4	4	5	5	37
51	4	5	5	4	5	4	4	4	35
52	5	4	4	4	5	4	4	4	34
53	4	4	4	3	5	4	4	3	31
54	4	4	4	4	5	4	5	4	34
55	4	4	4	5	4	4	5	5	35
56	4	3	3	3	4	4	5	5	31
57	5	4	4	5	4	4	4	5	35
58	4	5	4	4	5	4	4	4	34
59	4	5	4	4	4	4	5	5	35
60	4	5	4	5	5	5	5	5	38
61	3	4	3	4	3	4	4	4	29
62	4	3	3	4	4	4	4	4	30
63	4	4	4	5	5	4	4	4	34
64	5	5	5	5	5	5	5	4	39
65	4	3	4	3	3	4	4	3	28
66	4	4	3	4	4	5	4	4	32
67	5	4	4	4	5	5	4	5	36
68	4	4	4	5	4	4	4	5	34
69	4	4	5	4	4	5	4	4	34
70	4	4	4	4	4	5	4	4	33
71	4	5	5	4	4	4	4	4	34
72	5	5	4	5	5	5	5	5	39
73	5	5	5	5	4	4	4	4	36
74	4	4	4	4	5	4	4	4	33
75	4	5	5	4	4	5	4	4	35
76	3	4	4	5	4	5	5	5	35
77	4	4	3	4	3	3	4	4	29
78	3	3	3	3	4	4	4	4	28
79	4	4	4	5	5	4	4	5	35
Total									2675

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

## Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Btr11	Btr12	Pengawasan (X <sub>1</sub> )
Btr1	Pearson Correlation	1	.118	.205	.270*	.204	.143	.243*	.360**	.139	.289**	.148	.237*	.537**
	Sig. (2-tailed)		.302	.069	.016	.071	.208	.031	.001	.221	.010	.194	.035	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr2	Pearson Correlation	.118	1	.121	.106	.510**	.532**	.201	.395**	.278*	.144	.003	.141	.562**
	Sig. (2-tailed)	.302		.287	.352	.000	.000	.076	.000	.013	.205	.978	.216	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr3	Pearson Correlation	.205	.121	1	.130	.323**	.147	.604**	.335**	.178	.318**	.234*	.166	.610**
	Sig. (2-tailed)	.069	.287		.254	.004	.198	.000	.003	.116	.004	.038	.145	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr4	Pearson Correlation	.270*	.106	.130	1	.142	.133	.199	.348**	.238*	.044	-.038	-.003	.417**
	Sig. (2-tailed)	.016	.352	.254		.211	.244	.079	.002	.035	.700	.740	.979	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr5	Pearson Correlation	.204	.510**	.323**	.142	1	.131	.364**	.341**	.310**	.138	.165	-.010	.578**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.004	.211		.250	.001	.002	.006	.226	.145	.933	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr6	Pearson Correlation	.143	.532**	.147	.133	.131	1	.089	.145	.265*	.170	.059	.117	.453**
	Sig. (2-tailed)	.208	.000	.198	.244	.250		.434	.202	.018	.135	.608	.303	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr7	Pearson Correlation	.243*	.201	.604**	.199	.364**	.089	1	.409**	.300**	.360**	.111	.055	.633**
	Sig. (2-tailed)	.031	.076	.000	.079	.001	.434		.000	.007	.001	.331	.628	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr8	Pearson Correlation	.360**	.395**	.335**	.348**	.341**	.145	.409**	1	.365**	.223*	.077	.219	.693**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.002	.002	.202	.000		.001	.049	.501	.053	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr9	Pearson Correlation	.139	.278*	.178	.238*	.310**	.265*	.300**	.365**	1	.079	.048	.107	.530**
	Sig. (2-tailed)	.221	.013	.116	.035	.006	.018	.007	.001		.490	.674	.346	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr10	Pearson Correlation	.289**	.144	.318**	.044	.138	.170	.360**	.223*	.079	1	-.133	.057	.422**
	Sig. (2-tailed)	.010	.205	.004	.700	.226	.135	.001	.049	.490		.244	.616	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr11	Pearson Correlation	.148	.003	.234*	-.038	.165	.059	.111	.077	.048	-.133	1	.321**	.336**
	Sig. (2-tailed)	.194	.978	.038	.740	.145	.608	.331	.501	.674	.244		.004	.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr12	Pearson Correlation	.237*	.141	.166	-.003	-.010	.117	.055	.219	.107	.057	.321**	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.035	.216	.145	.979	.933	.303	.628	.053	.346	.616	.004		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	.537**	.562**	.610**	.417**	.578**	.453**	.633**	.693**	.530**	.422**	.336**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Btr11	Btr12	Fasilitas Kerja (X2)
Btr1	Pearson Correlation	1	.506**	.327**	.365**	.321**	.288*	.167	.131	.294**	.160	.349**	.211	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.001	.004	.010	.141	.251	.009	.158	.002	.062	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr2	Pearson Correlation	.506**	1	.314**	.437**	.363**	.279*	.355**	.280*	.404**	.285*	.397**	.173	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.001	.013	.001	.013	.000	.011	.000	.128	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr3	Pearson Correlation	.327**	.314**	1	.234*	.366**	.235*	.194	.191	.206	.112	.296**	.128	.518**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005		.038	.001	.037	.086	.092	.069	.326	.008	.262	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr4	Pearson Correlation	.365**	.437**	.234*	1	.342**	.305**	.392**	.331**	.230*	.209	.328**	.246*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.038		.002	.006	.000	.003	.042	.065	.003	.029	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr5	Pearson Correlation	.321**	.363**	.366**	.342**	1	.366**	.089	.205	.352**	.170	.222*	.081	.564**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.002		.001	.435	.070	.001	.135	.050	.479	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr6	Pearson Correlation	.288*	.279*	.235*	.305**	.366**	1	.269*	.195	.373**	.180	.361**	.227*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.010	.013	.037	.006	.001		.017	.086	.001	.112	.001	.045	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr7	Pearson Correlation	.167	.355**	.194	.392**	.089	.269*	1	.449**	.388**	.212	.223*	.162	.554**
	Sig. (2-tailed)	.141	.001	.086	.000	.435	.017		.000	.000	.061	.048	.154	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr8	Pearson Correlation	.131	.280*	.191	.331**	.205	.195	.449**	1	.267*	.095	-.001	.106	.453**
	Sig. (2-tailed)	.251	.013	.092	.003	.070	.086	.000		.017	.405	.993	.351	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr9	Pearson Correlation	.294**	.404**	.206	.230*	.352**	.373**	.388**	.267*	1	.404**	.393**	.254*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.069	.042	.001	.001	.000	.017		.000	.000	.024	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr10	Pearson Correlation	.160	.285*	.112	.209	.170	.180	.212	.095	.404**	1	.270*	.263*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.158	.011	.326	.065	.135	.112	.061	.405	.000		.016	.019	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr11	Pearson Correlation	.349**	.397**	.296**	.328**	.222*	.361**	.223*	-.001	.393**	.270*	1	.404**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.008	.003	.050	.001	.048	.993	.000	.016		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr12	Pearson Correlation	.211	.173	.128	.246*	.081	.227*	.162	.106	.254*	.263*	.404**	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.062	.128	.262	.029	.479	.045	.154	.351	.024	.019	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Fasilitas Kerja (X2)	Pearson Correlation	.595**	.697**	.518**	.638**	.564**	.591**	.554**	.453**	.667**	.498**	.625**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Kinerja (Y)
Btr1	Pearson Correlation	1	.472**	.436**	.154	.319**	.285*	.201	.150	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.174	.004	.011	.075	.188	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr2	Pearson Correlation	.472**	1	.537**	.226*	.235*	.199	.226*	.222*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.045	.037	.078	.045	.050	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr3	Pearson Correlation	.436**	.537**	1	.248*	.330**	.230*	.164	.118	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.028	.003	.042	.148	.298	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr4	Pearson Correlation	.154	.226*	.248*	1	.309**	.257*	.366**	.402**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.174	.045	.028		.006	.022	.001	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr5	Pearson Correlation	.319**	.235*	.330**	.309**	1	.277*	.295**	.106	.599**
	Sig. (2-tailed)	.004	.037	.003	.006		.013	.008	.352	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr6	Pearson Correlation	.285*	.199	.230*	.257*	.277*	1	.165	.172	.525**
	Sig. (2-tailed)	.011	.078	.042	.022	.013		.145	.129	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr7	Pearson Correlation	.201	.226*	.164	.366**	.295**	.165	1	.497**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.075	.045	.148	.001	.008	.145		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Btr8	Pearson Correlation	.150	.222*	.118	.402**	.106	.172	.497**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.188	.050	.298	.000	.352	.129	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.629**	.670**	.661**	.619**	.599**	.525**	.576**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 8. Reliability Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	12

## Lampiran 9. Reliability Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	12

## Lampiran 10. Reliability Variabel Kinerja (Y)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

## Lampiran 12. Uji Asumsi Klasik

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.474	2	90.737	14.673	.000 <sup>a</sup>
	Residual	469.994	76	6.184		
	Total	651.468	78			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Pengawasan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

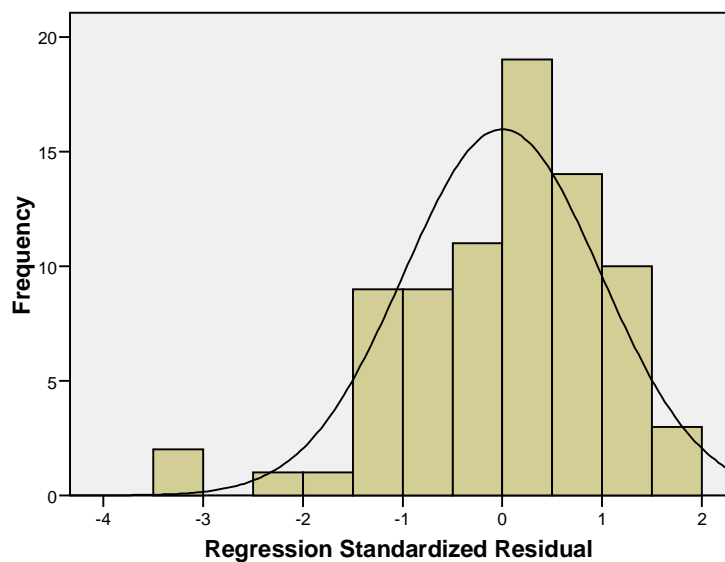
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.678	4.600		2.321	.023		
	Pengawasan (X1)	.184	.090	.219	2.039	.045	.824	1.214
	Fasilitas Kerja (X2)	.273	.074	.397	3.698	.000	.824	1.214

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Charts

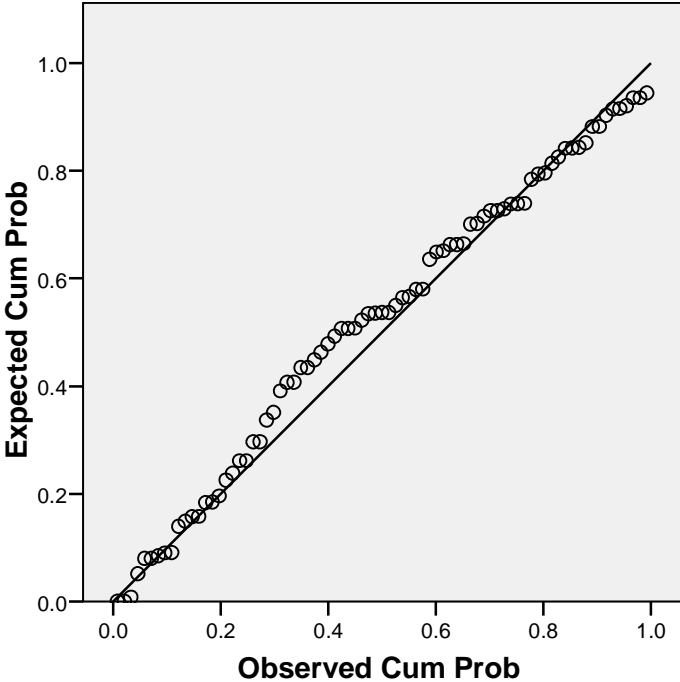
Histogram

Dependent Variable: Kinerja (Y)



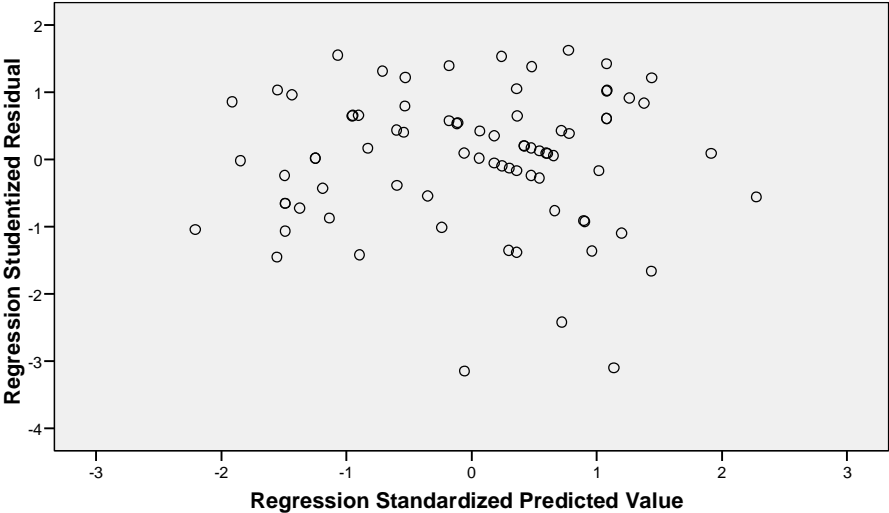
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja (Y)**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja (Y)**



## Lampiran 16. Frequency Table

**Btr1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	48	60.8	60.8	62.0
	5.00	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	49	62.0	62.0	64.6
	5.00	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	42	53.2	53.2	57.0
	5.00	34	43.0	43.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	38	48.1	48.1	51.9
	5.00	38	48.1	48.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	47	59.5	59.5	63.3
	5.00	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	52	65.8	65.8	67.1
	5.00	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	43	54.4	54.4	57.0
	5.00	34	43.0	43.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.6	7.6	7.6
	4.00	37	46.8	46.8	54.4
	5.00	36	45.6	45.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	45	57.0	57.0	59.5
	5.00	32	40.5	40.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	48	60.8	60.8	63.3
	5.00	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	



**Btr11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.6	7.6	7.6
	4.00	49	62.0	62.0	69.6
	5.00	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.7	12.7	12.7
	4.00	43	54.4	54.4	67.1
	5.00	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Pengawasan (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43.00	1	1.3	1.3	1.3
	45.00	2	2.5	2.5	3.8
	46.00	2	2.5	2.5	6.3
	47.00	4	5.1	5.1	11.4
	48.00	2	2.5	2.5	13.9
	49.00	3	3.8	3.8	17.7
	50.00	12	15.2	15.2	32.9
	51.00	7	8.9	8.9	41.8
	52.00	12	15.2	15.2	57.0
	53.00	5	6.3	6.3	63.3
	54.00	6	7.6	7.6	70.9
	55.00	11	13.9	13.9	84.8
	56.00	4	5.1	5.1	89.9
	57.00	3	3.8	3.8	93.7
	58.00	4	5.1	5.1	98.7
	59.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.4	11.4	11.4
	4.00	52	65.8	65.8	77.2
	5.00	18	22.8	22.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.9	13.9	13.9
	4.00	45	57.0	57.0	70.9
	5.00	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.4	11.4	11.4
	4.00	50	63.3	63.3	74.7
	5.00	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.1	10.1	10.1
	4.00	46	58.2	58.2	68.4
	5.00	25	31.6	31.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.1	10.1	10.1
	4.00	45	57.0	57.0	67.1
	5.00	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.7	12.7	12.7
	4.00	49	62.0	62.0	74.7
	5.00	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.4	11.4	11.4
	4.00	54	68.4	68.4	79.7
	5.00	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	53	67.1	67.1	73.4
	5.00	21	26.6	26.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.7	12.7	12.7
	4.00	45	57.0	57.0	69.6
	5.00	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.9	13.9	13.9
	4.00	45	57.0	57.0	70.9
	5.00	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.9	13.9	13.9
	4.00	47	59.5	59.5	73.4
	5.00	21	26.6	26.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.9	13.9	13.9
	4.00	42	53.2	53.2	67.1
	5.00	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Fasilitas Kerja (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41.00	2	2.5	2.5	2.5
	43.00	5	6.3	6.3	8.9
	44.00	6	7.6	7.6	16.5
	45.00	3	3.8	3.8	20.3
	46.00	6	7.6	7.6	27.8
	47.00	3	3.8	3.8	31.6
	48.00	1	1.3	1.3	32.9
	49.00	2	2.5	2.5	35.4
	50.00	6	7.6	7.6	43.0
	51.00	14	17.7	17.7	60.8
	52.00	8	10.1	10.1	70.9
	53.00	4	5.1	5.1	75.9
	54.00	10	12.7	12.7	88.6
	55.00	6	7.6	7.6	96.2
	56.00	1	1.3	1.3	97.5
	58.00	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.9	13.9	13.9
	4.00	53	67.1	67.1	81.0
	5.00	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	15.2	15.2	15.2
	4.00	41	51.9	51.9	67.1
	5.00	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	20.3	20.3	20.3
	4.00	45	57.0	57.0	77.2
	5.00	18	22.8	22.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.9	8.9	8.9
	4.00	35	44.3	44.3	53.2
	5.00	37	46.8	46.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.6	7.6	7.6
	4.00	42	53.2	53.2	60.8
	5.00	31	39.2	39.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	51	64.6	64.6	70.9
	5.00	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	49	62.0	62.0	63.3
	5.00	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Btr8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	47	59.5	59.5	63.3
	5.00	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Kinerja (Y)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	1	1.3	1.3	1.3
	28.00	3	3.8	3.8	5.1
	29.00	3	3.8	3.8	8.9
	30.00	4	5.1	5.1	13.9
	31.00	6	7.6	7.6	21.5
	32.00	6	7.6	7.6	29.1
	33.00	6	7.6	7.6	36.7
	34.00	15	19.0	19.0	55.7
	35.00	14	17.7	17.7	73.4
	36.00	7	8.9	8.9	82.3
	37.00	5	6.3	6.3	88.6
	38.00	6	7.6	7.6	96.2
	39.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	