

**PENGARUH SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI
KELAS I KHUSUS MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**AGUNG WIBAWA PRATAMA
NPM : 1305160764**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Agung Wibawa Pratama (1305160764) Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu dengan memilih langsung seluruh pegawai sebanyak 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak - pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan empat rumus yaitu Analisis Regresi berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Variabel Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Koefisien regresi bertanda Positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Korelasi atau hubungan antara Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan adalah sangat kuat sekali sebesar ($r=0,580$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,337.

Kata Kunci : Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullaah wabarakaatuh

Allhamdulillahirabbil'alamiin, Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu'alaihi Wa Sallam yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini Penulis Mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Khususnya:

1. Yang utama dari segalanya, Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kelancaran dan kemudahan hingga skripsi ini dapat Penulis selesaikan. Semoga kiranya Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan keberkahan ilmu pada Penulis. Shalawat dan salam juga selalu terlimpahkan keharibaan Baginda Rasulullah Muhammad Shalallahu'alaihi Wa Sallam.
2. Terima kasih yang sebesar – besarnya untuk Kedua orang tua dan Ibu angkat tercinta, Ayahanda Destama Wibawa Putra, Ibunda Roswidariani, Mami Lafmairta Quattrone yang dengan penuh kasih sayang telah mendidik dan,

membimbing, serta memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, serta doa dan motivasi melalui untaian doa-doa yang di ijabahnya. Tak lupa kepada teman terbaik saya M. Ichsan Rouyas Sitorus dan Ricki Setio Wahyudi.

3. Semua keluarga yang selalu mampu memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
5. Bapak Januri,SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
7. Bapak Jasman Syarifuddin SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
8. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dan Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan
11. Teman – teman khususnya kelas B manajemen Siang Stanbuk 2013. Dan terima kasih banyak kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk membantunya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan di hadapan-Nya. Amiin Allahumma Amiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Wassalamu'alaikum warahmatullaah wabarakaatuh

Medan, Oktober 2017
Penulis

Agung Wibawa Pratama
1305160764

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja	7
c. Indikator Kinerja	9
2. Lingkungan Kerja.....	10
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	11
c. Jenis-jenis Lingkungan kerja.....	15
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	21
3. Sistem Kerja	24
a. Pengertian Sistem Kerja	24
b. Manfaat Sistem Kerja, Tata Kerja Dan Prosedur Kerja	28
c. Asas-asas Penyusunan Sistem Kerja, Tata Kerja Dan Prosedur Kerja.....	29
d. Indikator Sistem Kerja	29
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel	37

E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data	49
2. Identitas Responden.....	50
3. Asumsi Klasik	59
a. Normalitas	59
b. Multikolinearitas.....	60
c. Heterokedastisitas	61
4. Regresi Linear Berganda	62
5. Pengujian Hipotesis	64
a. Uji Parsial (Uji T).....	64
b. Uji Simultan (Uji F).....	68
6. Uji Determinasi (R-Square)	68
B. Pembahasan	70
1. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja	70
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	71
3. Pengaruh Sistem Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	35
Tabel III.2 Indikator Sistem Kerja.....	35
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	36
Tabel III.4 Rencana Jadwal Penelitian	37
Tabel III.5 Jumlah Sample	38
Tabel III.6 Skala likert.....	39
Tabel III.7 Uji Validitas Sistem Kerja.....	41
Tabel III.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	42
Tabel III.9 Uji Validitas Kinerja	42
Tabel III.10 Uji Reliability Sistem Kerja.....	43
Tabel III.11 Uji Reliability Lingkungan Kerja.....	44
Tabel III.12 Uji Reliability Kinerja	44
Tabel IV.1 Skala Likert	49
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	50
Tabel IV.3 Usia	51
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel IV.5 Penyajian Data Identitas Variabel Independen Sistem Kerja.....	53
Tabel IV.6 Penyajian Data Identitas Variabel Independen Lingkungan Kerja	55
Tabel IV.7 Penyajian Data Identitas Variabel Independen Kinerja	57
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63

Tabel IV.10 Hasil Uji T	65
Tabel IV.11 Uji F	68
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja	31
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	31
Gambar II.3 Pengaruh Sistem Kerja & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ...	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	48
Gambar IV.1 Normalitas	59
Gambar IV.2 Scatterplot	61
Gambar IV.3 Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis T	66
Gambar IV.4 Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis F	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal. Instansi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi instansi, maka keuntungan yang diperoleh akan diperoleh pegawai maupun instansi tersebut.

Bagi pegawai suatu keberhasilan pada dasarnya adalah implementasi dari hasil kerja pegawai untuk mencapai kebutuhan hidup saat ini maupun masa akan datang. Sedangkan bagi organisasi maupun instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi maupun instansi. Tujuan yang dicapai instansi tidak akan terlepas dari peran setiap pegawai yang menjadi penggerak aktivitas organisasi maupun instansi, sehingga sudah selayaknya pimpinan berusaha memahami kondisi pegawai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Porter dan Edward dalam Wibowo (2014,hal. 99).

Dalam mewujudkan visi dan misinya, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan handal. Berdasarkan pengamatan terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini disebabkan masih ditemukannya kurang ketelitian dari pegawai dalam pembuatan passpor, pegawai yang kurang disiplin, keterlambatan sistem jaringan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kurang ketelitian pegawai dalam pembuatan passpor yaitu masih terdapat passpor yang datanya terkadang tidak sesuai dengan identitas pribadinya, seperti nama, tanggal, bulan, tahun lahir yang tidak sesuai. Hal ini bisa dikarenakan ketidakteelitian pegawai dalam pemeriksaan formulir pengisian data dengan penginputan data dalam sistem komputer. Selain itu adanya keterlambatan sistem jaringan pada saat penginputan data melalui sistem komputer, sewaktu-waktu sistem mengalami gangguan jaringan sehingga hal ini dapat memperlambat proses pembuatan passpor. kemudian disiplin sangat penting dan bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang kurang disiplin di kantor imigrasi yaitu pulang lebih awal dari jam yang ditentukan dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan, hal ini dapat menyebabkan proses kerja

menjadi lambat dan tertunda sehingga pembuatan passpor tidak tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam mendukung keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Kondisi lingkungan kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan masih ditemukan lingkungan kerja yang kurang kondusif di salah satu bagian kantor yaitu masih ada pegawai yang berdiskusi pada saat jam kerja berlangsung di ruangan tersebut sehingga mengganggu pegawai yang lain yang sedang bekerja, hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman saat mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja bagi pegawai adalah lingkungan kantor yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar kantor, dan diantaranya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Pegawai akan mewarnai lingkungan kerja dan sebaliknya lingkungan kerja juga mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sinaga dalam Gusti Abdul Wahid (2010,hal:53).

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja secara optimal dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Berdasarkan permasalahan hasil observasi pada objek penelitian, dimana yang menjadi permasalahan yang sangat menarik diteliti dalam pertimbangan penulis adalah berhubungan dengan sistem kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai di Kantor Imigrasi kelas 1 khusus Medan. Hal ini disebabkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal.

Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Sistem Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I khusus Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di kantor Imigrasi kelas I khusus Medan, ditemukan berbagai permasalahan, diantaranya adalah:

1. Kurang ketelitian dari pegawai dalam pembuatan passpor.
2. Keterlambatan sistem jaringan pada saat penginputan data dalam sistem komputer.
3. Pegawai yang kurang disiplin.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah ditekankan pada Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai tetap di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah berpengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I khusus Medan?, dengan sub rumusan masalah adalah:

- a. Apakah ada pengaruh sistem kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan?

- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan?
- c. Apakah ada pengaruh sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis :

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan wawasan mengenai sistem kerja dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

- b. Secara Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi maupun instansi. kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013,hal:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah suatu bentuk perilaku pegawai yang ditimbulkan oleh setiap pegawai sebagai upaya prestasi karya pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2014,hal:80) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Russel dalam Sutrisno (2013,hal:89), “kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada

pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2013,hal:126) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan lembaga.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2014,hal:84), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya Menurut Wibowo (2014,hal:85) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Hersey, dalam Wibowo (2014,hal:86) indikator kinerja dengan poin sebagai berikut :

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Mangkunegara (2013,hal.75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja.
- 3) Dapat diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan.
- 4) Sikap: Sikap terhadap organisasi, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat

menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik pada akhirnya akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. (Sedarmayanti (2007,hal:20).

Lingkungan kerja menurut Alex.S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2012,hal.38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut sedarmayanti (2009,hal:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang bentuk fisik maupun non fisik, secara langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor-Faktor Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta. Lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya

dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja khususnya tempat dimana pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti(2007:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : cahaya langsung, setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai tetap hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan

panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Dengan secukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

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

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i) Dekorasi tempat kerja

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

j) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Dengan terpenuhinya lingkungan kerja yang sedemikian rupa, maka dapat dikatakan telah tercipta suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan terhadap lingkungannya akan bekerja lebih baik dan lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Organisasi dituntut untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawainya agar aktivitas pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2007:23) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja,kursi,meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2009:26) “Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Nitisemito (2006:108) “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2007:34), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik pegawai adalah sebagai berikut

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Penerangan yang kurang jelas di tempat kerja akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan tersebut antara lain menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising.

5. Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan, disamping itu

juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu organisasi terus menerus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih pegawai akan merasa senang dan nyaman sehingga kinerja pegawai akan meningkat

Menurut Sedarmayanti (2007:32) "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik meliputi: rasa aman dan hubungan interpersonal.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sementara Nitisemito (2006:116-117) menyatakan bahwa :

Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di kantor. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan atau kondisi suasana dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan vertikal maupun hubungan horizontal yang mempengaruhi suasana hati seseorang yang bekerja.

Menurut Sutrisno (2013:15), beberapa jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik, yaitu :

- a. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi.

Dari kedua jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Sutrisno(2013:15-16) perasaan aman tersebut terdiri dari :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas

antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan.

Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antara bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama atau kegiatan-kegiatan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:23), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap pegawai adalah latar belakang pegawai.

2. Status sosial

Faktor status sosial yang dimaksud adalah jabatan seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau lembaga/instansi. Semakin tinggi jabatan pekerja semakin besar pula kewenangan dan keleluasaan untuk mengambil keputusan. Tingkat jabatan antar pekerja di suatu lingkungan kerja sangat perlu dipertimbangkan oleh organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai.

3. Hubungan kerja dalam kantor

Merupakan hubungan kerja yang terjalin baik antar pekerja, ataupun antara pekerja dengan pemimpin.

4. Sistem informasi

Komunikasi yang dimaksud adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan ide, saran, perintah, atau pun berita dari seseorang kepada orang lain, agar diantara mereka terdapat interaksi. Karena komunikasi yang baik akan mempermudah pegawai dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.

5. Kesempatan

Pemberian kesempatan dan peluang untuk berkembang, mempunyai dampak positif terhadap kinerja para pegawai. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus diciptakan kondisi lingkungan yang dapat mendorong pegawai dan memberi kesempatan untuk lebih berinovatif.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:34), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja antar para pegawai perlu dibina, agar para pegawai dapat saling bekerjasama dan membantu dalam pencapaian tujuan

organisasi. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat formal.

3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektifitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan pegawainya, atau pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan sesama pegawai, atau pegawai menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

4. Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu instansi dan tidak ingin pindah ke instansi lain.

Berikut beberapa indikator yang diuraikan Mangkunegara (2013:32) yaitu:

1. Temperatur di tempat kerja
2. Tata warna di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Keamanan di tempat kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2007:120) terdiri dari:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan pegawai
- 3) Tersedianya fasilitas bagi pegawai

Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

- 1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

- 2) Hubungan Pegawai

Dalam suatu instansi tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

- 3) Tersedianya Fasilitas

Dalam hal ini fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Sistem Kerja

a. Pengertian Sistem Kerja

Sistem adalah sebuah jaringan prosedur yang terintegrasi dan dirancang untuk melaksanakan kegiatan utama. Terry,G.R dalam Rasto (2015,hal:31)

Sistem adalah sekelompok prosedur yang saling berhubungan satu sama lain, dan masing-masing terdiri atas sejumlah kegiatan yang secara kolektif memberikan informasi yang memadai dalam berbagai bentuk yang cocok kepada pegawai untuk bekerja secara efisien dan kepada pimpinan untuk mengendalikan dan mengarahkan secara efektif. P.W.Betts dalam Rasto (2015,hal:31)

Sistem dapat didefinisikan sebagai sekelompok bagian yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi yang beroperasi secara berurutan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan". Littlefield,et al dalam Rasto (2015,hal:31)

Dari beberapa pengertian sistem diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekumpulan unsur yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari organisasi maupun instansi pemerintahan.

Ada beberapa tujuan utama dari sistem adalah sebagai berikut (Rasto, 2015,hal:33) :

1. Mengendalikan biaya operasi

Sistem adalah dasar untuk mengendalikan biaya operasi. Hasil kerja saat ini dibandingkan dengan standar, jika ketidaksesuaian ditemukan, langkah-langkah perbaikan untuk menyesuaikan atau memodifikasi metode penanganan dapat dilakukan.

2. Meningkatkan efisiensi operasional

Ini berarti bahwa gerakan yang tidak perlu, keterlambatan dan ketidakpastian diminimalkan. Pada saat yang sama tanggung jawab untuk tugas-tugas khusus didelegasikan, sehingga atasan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangannya.

3. Membantu pencapaian tujuan organisasi

Jika sistem dirancang dengan baik dan digunakan secara efektif, maka sistem tersebut dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, yaitu menjamin pengurangan biaya dan keuntungan yang lebih tinggi.

Sistem yang dirancang dengan baik akan memberikan manfaat sebagai berikut (Rasto,2015,hal: 34) :

1. Kelancaran Aliran Kerja

Sistem membantu pegawai untuk mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan, bagaimana, dan kapan. Pegawai mengikuti metode yang baku untuk membantu menghindari gerakan yang tidak perlu, keterlambatan, dan kesalahan saat melaksanakan instruksi pekerjaan. Dengan demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tertib tanpa gangguan apapun.

2. Keseragaman Tindakan

Sistem juga membantu pegawai untuk mengikuti prosedur yang sama untuk pekerjaan yang sama. Hal ini membuat keseragaman tindakan dalam prosedur. Pegawai tidak perlu mencari solusi untuk memecahkan masalah berulang. Sebuah prosedur standar dapat segera dimanfaatkan untuk menghemat waktu dan energi.

3. Penetapan Tanggung Jawab

Sistem membagikan dan mendistribusikan pekerjaan secara sistematis kepada pegawai. Pegawai diminta untuk menangani tugas yang pasti dengan hasil yang pasti pula. Dengan demikian sistem memberikan kemudahan untuk menetapkan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Koordinasi Kegiatan

Sistem membantu pegawai untuk memvisualisasikan keterkaitan dari kegiatan yang berbeda di bagian lain. Koordinasi diperlukan agar tidak mengganggu pekerjaan di bagian lain.

Tata kerja adalah cara-cara pelaksanaan kerja yang efisien mungkin atas sesuatu tugas dengan mengingat segi-segi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga kerja, waktu, ruang, dan biaya yang tersedia. (Sedarmayanti,2009,hal:19).

Tata Kerja adalah cara-cara pelaksanaan kerja yang efisien atas suatu tugas atau pekerjaan dengan memperhatikan dari segi tujuan,peralatan,fasilitas,tenaga kerja,waktu dan ruang.(Jaenudin Akhmad,2012,hal:27).

Prosedur merupakan istilah yang berkonotasi dengan urutan kegiatan yang direncanakan untuk menangani pekerjaan yang berulang, seragam, dan tetap. Dengan demikian, prosedur menyiratkan urutan kerja yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Prosedur merupakan turunan dari sistem untuk melaksanakan operasi kerja yang sebenarnya. .(Jaenudin Akhmad,2012,hal:27).

Menurut Carl Heyel dalam Rasto (2015:49), suatu prosedur adalah serangkaian langkah-langkah logis dimana semua tindakan berulang dimulai, dilakukan, dikontrol, dan diselesaikan. Prosedur menetapkan tindakan apa yang

diperlukan, siapa yang melakukan tindakan, kapan tindakan itu dilakukan, dan dimana tindakan itu dilaksanakan. Esensinya adalah meletakkan urutan kronologis suatu kegiatan yang diwujudkan ke dalam hasil atau tindakan.

Prosedur adalah rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan adanya suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian sesuatu bidang tugas. (Jaenudin Akhmad, 2012:27)

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa prosedur adalah tahapan dalam tata kerja yang harus dilalui suatu pekerjaan baik mengenai dari mana asalnya dan mau menuju mana, kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan maupun alat apa yang harus digunakan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

Berikut ini adalah tujuan dari penetapan prosedur kerja (Rasto, 2015, hal:50) :

1. Menjamin kelancaran arus informasi dalam urutan yang benar.
2. Menghindari kemungkinan kecurangan.
3. Mengintegrasikan prosedur dan sistem lainnya.
4. Menyajikan semua informasi dalam bentuk yang paling cocok.
5. Menunjukkan keakuratan informasi.

Prosedur memberikan kontribusi terhadap efektivitas kantor (Rasto, 2015, hal:51), karena alasan sebagai berikut :

1. Prosedur Memberikan Urutan Tindakan

Untuk melakukan aktivitas apapun, setiap pegawai diinstruksikan untuk mengikuti alur tertentu. Ini meminimalkan keterlambatan dan kesalahan dalam kerja.

2. Memfasilitasi Koordinasi

Prosedur berfungsi sebagai dasar untuk melakukan koordinasi antar bagian yang berbeda dalam organisasi.

3. Berfungsi sebagai Dasar Pengendalian

Prosedur menyediakan mekanisme untuk membandingkan kinerja actual dengan standar. Dengan demikian prosedur dapat memfasilitasi koreksi penyimpangan.

4. Ekonomis dalam Penggunaan Sumber Daya

Hal ini dimungkinkan karena prosedur dapat meningkatkan efisiensi melalui penghapusan gerakan yang tidak perlu dan tidak adanya penundaan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem kerja merupakan susunan antara tata kerja dengan prosedur yang menjadi satu sehingga membentuk suatu pola tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Manfaat Sistem Kerja, Tata Kerja dan Prosedur Kerja

Sistem kerja, tata kerja dan prosedur kerja sangat bermanfaat untuk efisiensi pekerjaan dan mencapai tujuan kantor (Jaenudin Akhmad, 2012, hal:28) antara lain :

1. Sebagai suatu pola kerja yang merupakan penjabaran tujuan, sasaran, program kerja, fungsi-fungsi dan kebijaksanaan kedalam kegiatan-kegiatan pelaksanaan yang nyata.
2. Bila dilakukan dengan tepat, maka dapat diciptakan standarisasi dan pengendalian kerja dengan setepat-tepatnya.
3. Sebagai pedoman kerja bagi semua pihak yang berkepentingan.

c. Asas-Asas Penyusunan Sistem Kerja, Tata Kerja dan Prosedur Kerja

Asas penyusunan sistem kerja, tata kerja dan prosedur kerja sangat diperlukan untuk memperjelas fungsi dan tanggung jawab antar bagian. Adapun asas-asas tersebut antara lain (Jaenudin Akhmad, 2012, hal:29) :

1. Harus dinyatakan secara tertulis dan disusun secara sistematis, serta dituangkan dalam bentuk manual atau pedoman kerja pelaksanaannya.
2. Harus Dikomunikasikan atau dikonfirmasi secara sistematis kepada semua pihak yang bersangkutan atau berkepentingan.
3. Harus selaras dengan kebijaksanaan pimpinan yang berlaku dan dengan kebijaksanaan umum yang ditentukan pada tingkat yang lebih tinggi.
4. Harus dapat mendorong pelaksanaan kegiatan secara efisien serta menciptakan jaminan yang memadai bagi terjaganya sumber-sumber yang berada dibawah pengendalian organisasi.
5. Secara periodik harus ditinjau dan dievaluasi kembali serta bila perlu direvisi dan disesuaikan dengan keadaan.

d. Indikator Sistem Kerja

Menurut Littlefield, et al dalam (Rasto,2015,hal:32) ada enam syarat penting dari sebuah sistem kerja yang baik :

1. Efektif : sistem dianggap efektif ketika dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
2. Efisien : sebuah sistem yang efisien harus dapat menurunkan biaya.
3. Handal : sistem memiliki hasil yang konsisten.
4. Fleksibel : sistem mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi lingkungan.

5. Sederhana : desain sistem tidak rumit. Kesederhanaan sistem memfasilitasi pemahaman pada pengguna sistem.
6. Diterima : sistem dapat diterima dan digunakan oleh pengguna sistem.

B. Kerangka Konseptual

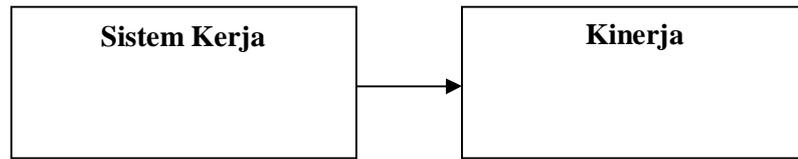
1. Pengaruh Sistem kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sistem kerja merupakan susunan antara tata kerja dengan prosedur kerja yang saling berkaitan dan berhubungan menjadi satu sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam suatu instansi sistem kerja dilaksanakan oleh pegawai, dimana pegawai memiliki peranan penting dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya sistem kerja dapat membantu pegawai untuk mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sehingga dapat menghindari kesalahan dan keterlambatan saat melaksanakan instruksi pekerjaan.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja itu adalah masalah sistem kerja. Dikarenakan semakin baik sistem kerja yang dilaksanakan pegawai maka semakin bagus pula kinerja pegawai tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrida Yahya dan Rizki Amalia (2016) menyimpulkan bahwa Sistem Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin baik sistem kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja.



Gambar II.1 Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja

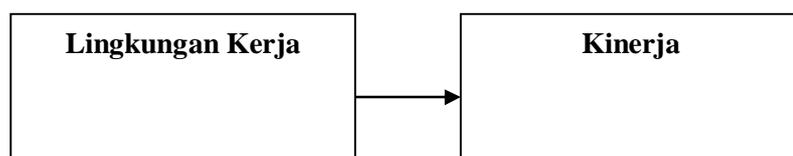
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja bukan hanya tentang keadaan dan suasana dalam bekerja melainkan juga menyangkut tentang hubungan pegawai baik dalam sesama bagian maupun antar bagian serta hubungan pegawai dengan atasan maupun atasan dengan pegawai.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Gusti Abdul Wakhid (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

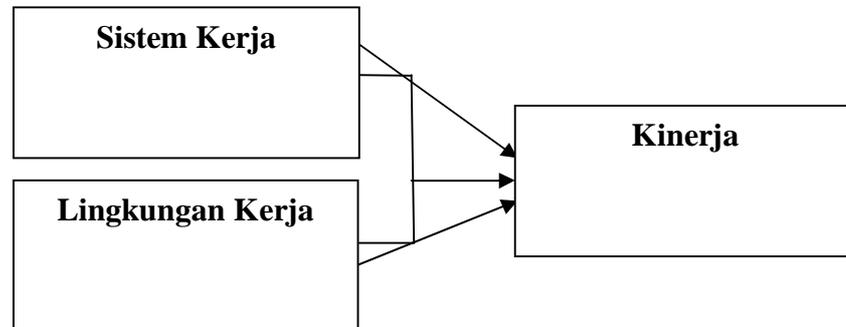
3. Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kerangka konseptual pada variabel Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I khusus Medan. Dapat penulis simpulkan bahwa adanya pengaruh antara sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dimana peran penting sistem kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan mencakup kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk membantu dan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu semakin baik sistem kerja dan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah masalah sistem kerja dan lingkungan kerja. Sistem kerja adalah proses dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan dari segi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai yang merasakan langsung kondisi dimana pegawai merasa nyaman, aman serta berhubungan baik dengan sesama rekan kerja agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Yahya Afrida dan Amalia Rizki (2016) menyimpulkan bahwa Sistem Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan Dewi Shinta Reni *dkk* (2013) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian Sistem kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar II.3 Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi,2013,hal. 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.
3. Ada pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 khusus Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini dimana pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu metode penelitian lebih ditekankan pada penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

B. Defenisi Operasional

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

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh setiap pegawai tentang pekerjaan yang telah ia capai dengan maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja

Kinerja
Kualitas Kerja
Kuantitas Kerja
Keandalan
Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013)

2. Sistem Kerja (Variabel X1)

Sistem kerja adalah suatu rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.2
Tabel Indikator Sistem Kerja

Sistem Kerja
Efektif
Efisien
Handal
Fleksibel
Sederhana
Diterima

Sumber : Rasto (2015)

3. Lingkungan Kerja (Variabel X2)

Lingkungan kerja terbentuk bukan hanya karena tentang suasana dan fasilitas kerja, namun hubungan pegawai baik sesama bagian maupun antar bagian yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Diukur dengan indikator :

Tabel III.3
Tabel Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja
Suasana Kerja
Hubungan dengan Pegawai
Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan
Tersedianya Fasilitas Pegawai

Sumber : Sedarmayanti (2007)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang beralamat di Jln. Gatot Subroto No. 268 A Medan.

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2017 sampai dengan September 2017. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		Mei-17				Juni-17				Juli-17				Agust-17				Sept-17				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Riset Pendahuluan		■																			
2	Identifikasi Masalah			■	■	■																
3	Pengumpulan Data Awal			■	■	■	■															
4	Penyusunan Laporan							■	■	■	■	■	■									
5	Penyusunan Kuesioner																	■	■			
6	Penyebaran Kuesioner																			■	■	■
7	Pengumpulan Data																			■	■	
8	Pengolahan Data																			■	■	■
9	Analisis Data																			■	■	■
10	Penyusunan Laporan Akhir																			■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berjumlah 123 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam hal ini, peneliti menggunakan *sampling purposive* atau sampel diambil dengan pertimbangan tertentu yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan memperhatikan bagian yang ada dalam populasi tersebut.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{123}{1 + 123 \times 0,1^2} = 55 \text{ orang}$$

Keterangan : n = Ukuran Sampel, N = Ukuran Populasi, e = Toleransi ketelitian (%)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut:

Tabel III.5
Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Lalintuskim	35	$55/123(35) = 16$
2	Wasdakim	20	$55/123 (20) = 9$
3	Infokim	10	$55/123 (10) = 4$
4	Darinsuk	43	$55/123 (43) = 19$
5	Tata usaha	15	$55/123 (15) = 7$
Total		123	55

Sumber: Data diolah, 2017

Dalam penelitian sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dan hasil penelitian diberlakukan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang menjadi responden untuk dijawabnya.

Dalam penyebaran jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

ITEM	SKOR
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012 hal.172)

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* /korelasi sederhana, yaitu:

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

Sugiyono (2012, hal. 135)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini, adapun kriteria pengujian.

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $< \alpha 0,05$).
- 2) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $< \alpha 0,05$).

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Sistem Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,396 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,354 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,356 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,388 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,524 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,548 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,485 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,458 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,594 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,710 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai Sistem Kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,652 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,747 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,454 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,618 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,881 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,804 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,731 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,583 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,371 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,432 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai Lingkungan Kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,663 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,743 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,683 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,776 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,738 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,349 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,337 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,438 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,549 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,520 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai Kinerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

- r = Reliabilitas instrumen.
 k = Banyaknya butir pernyataan.
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir.
 σ_1^2 = varians total.

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (cukup baik).
- Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (kurang baik).

Tabel III.10
Uji Reliability Sistem Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

Dari hasil pengujian reliability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0,651 > 0,10$ reliability data tersebut reliabel (cukup baik).

Tabel III.11
Uji Reliability Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Dari hasil pengujian reliability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha 0,836 > 0,10 reliability data tersebut reliabel (cukup baik).

Tabel III.12
Uji Reliability Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Dari hasil pengujian reliability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha 0,799 > 0,10 reliability data tersebut reliabel (cukup baik).

F. Teknis Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Sugiyono, 2012, hal.277)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

- X_1 = Sistem kerja
 X_2 = Lingkungan kerja
e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

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

3. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

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

4. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $>0,10$ atau sama dengan $VIF <10$.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain:

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

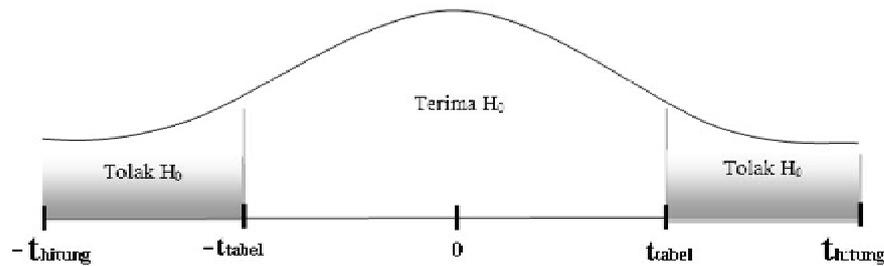
6. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel (X) independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

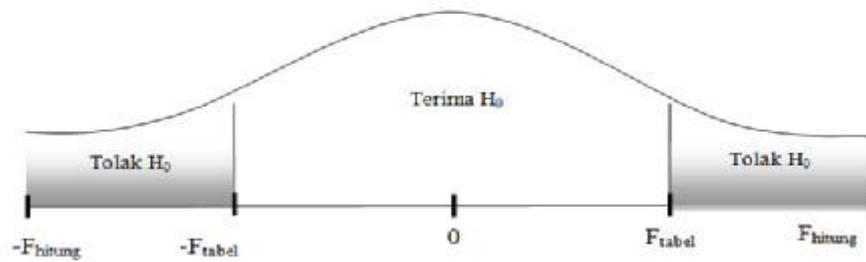
- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5% (tidak berpengaruh).
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5% (berpengaruh)

7. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanlevel* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel sistem kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5% (tidak berpengaruh).
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5% (berpengaruh)

8. Uji Koefisien 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. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Sistem Kerja), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja), dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV-1
Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2010,hal:132)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *Likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variable Sistem Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut:

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 55 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-2
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	36	65.5	65.5	65.5
	perempuan	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS di olah (2017)

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 55 orang sampel penelitian di kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki. Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga sehingga lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif sedangkan perempuan dianggap sebagai ibu dalam keluarga sehingga perempuan dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan.

2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	7	12.7	12.7	12.7
25-35 tahun	18	32.7	32.7	45.5
>35 tahun	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS di olah (2017)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa responden usia menunjukkan yang lebih mendominasi adalah pada usia > dari 35 tahun, pada umumnya pegawai yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, namun dapat dilihat dari sejumlah kualitas positif pekerja berusia tua yang dihasilkan dari pekerjaannya diantaranya mereka memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen pada kualitas kerja. Akan tetapi pegawai yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat sehingga lebih produktif dalam bekerja.

3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 55 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	10	18.2	18.2	18.2
S1-S2	45	81.8	81.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS di olah (2017)

Pada tabel IV-4 menunjukkan bahwa untuk tingkat pendidikan responden lebih mendominasi pendidikan sarjana S1-S2, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut, umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas atau pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1,X2,dan Y

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel X1 adalah Sistem Kerja, variabel X2 adalah Lingkungan Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5
Penyajian data identitas variabel Independen Sistem Kerja (X1)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	36,36	35	63,64	0	0	0	0	0	0	55	100
2	17	30,91	38	69,09	0	0	0	0	0	0	55	100
3	11	20,00	36	65,45	8	14,55	0	0	0	0	55	100
4	6	10,91	43	78,18	6	10,91	0	0	0	0	55	100
5	4	7,27	20	36,36	28	50,91	2	3,64	1	1,82	55	100
6	3	5,45	23	41,82	24	43,64	3	5,45	2	3,64	55	100
7	9	16,36	42	76,36	2	3,64	1	1,82	1	1,82	55	100
8	15	27,27	35	63,64	3	5,45	2	3,64	0	0	55	100
9	8	14,55	35	63,64	9	16,36	1	1,82	2	3,64	55	100
10	7	12,73	35	63,64	9	16,36	2	3,64	2	3,64	55	100

Sumber : hasil pengolahan Data Excel di olah (2017)

Pada tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan tentang pegawai dapat bekerja dengan efektif, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 2) Pernyataan tentang mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kantor dengan efisien, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 3) Pernyataan tentang konsisten dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan kantor, mayoritas dari 55 orang hanya 36 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 65,45%.
- 4) Pernyataan tentang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi lingkungan kerja, mayoritas dari 55 orang hanya 43 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 78,18%.

- 5) Pernyataan tentang sistem kerja yang dirancang dengan baik mempermudah pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan, mayoritas dari 55 orang hanya 28 orang responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 50,91%.
- 6) Pernyataan tentang sistem kerja dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai, mayoritas dari 55 orang hanya 24 orang responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 43,64%.
- 7) Pernyataan tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga menghindari kesalahan, mayoritas dari 55 orang hanya 42 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 76,36%.
- 8) Pernyataan tentang sistem kerja membantu pegawai mengikuti prosedur yang sama dengan pekerjaan yang sama, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 9) Pernyataan tentang sistem kerja menjamin kelancaran arus informasi dalam urutan yang benar, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 10) Pernyataan tentang dengan adanya sistem kerja saya merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa sistem kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat baik karena pada umumnya pegawai sangat setuju dengan apa yang di dapat dari kantor, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju. Dengan demikian pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang diharapkan kantor dapat tercapai.

Tabel IV-6
Penyajian data identitas variabel Independen Lingkungan Kerja (X2)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50,91	20	36,36	7	12,73	0	0	0	0	55	100
2	25	45,45	20	36,36	7	12,73	3	5,45	0	0	55	100
3	4	7,27	42	76,36	9	16,36	0	0	0	0	55	100
4	5	9,09	38	69,09	8	14,55	0	0	4	7,27	55	100
5	10	18,18	27	49,09	12	21,82	2	3,64	4	7,27	55	100
6	7	12,73	38	69,09	7	12,73	2	3,64	1	1,82	55	100
7	7	12,73	43	78,18	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100
8	4	7,27	35	63,64	16	29,09	0	0	0	0	55	100
9	5	9,09	37	67,27	13	23,64	0	0	0	0	55	100
10	3	5,45	46	83,64	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100

Sumber : hasil pengolahan Data Excel di olah (2017)

Pada tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan tentang suasana ditempat kerja saya harmonis dan menyenangkan, mayoritas dari 55 orang hanya 28 orang responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50,91%.
- 2) Pernyataan tentang sirkulasi udara/suhu di ruang kerja saya cukup baik, sehingga saya merasa nyaman, mayoritas dari 55 orang hanya 25 orang responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45,45%.
- 3) Pernyataan tentang suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 42 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 76,36%.
- 4) Pernyataan tentang rekan kerja saya mudah diajak kerja sama untuk mencapai tujuan kantor, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.

- 5) Pernyataan tentang rekan kerja di kantor tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga, mayoritas dari 55 orang hanya 27 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 49,09%.
- 6) Pernyataan tentang pegawai saling menghargai antar satu sama lain, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 7) Pernyataan tentang pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian, mayoritas dari 55 orang hanya 43 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 78,18%.
- 8) Pernyataan tentang pimpinan selalu mengecek ulang setiap tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 9) Pernyataan tentang akses terhadap internet belum berjalan maksimal, mayoritas dari 55 orang hanya 37 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 67,27%.
- 10) Pernyataan tentang fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh kantor sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas dari 55 orang hanya 46 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 83,64%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat baik karena pada umumnya pegawai sangat setuju dengan apa yang di dapat dari kantor, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja pegawai menjadi nyaman sehingga tujuan kantor dapat tercapai.

Tabel IV-7
Penyajian data identitas variabel Independen Kinerja (Y)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	56,36	20	36,36	0	0	3	5,45	1	1,82	55	100
2	25	45,45	26	47,27	0	0	4	7,27	0	0	55	100
3	19	34,55	32	58,18	4	7,27	0	0	0	0	55	100
4	6	10,91	33	60,00	7	12,73	8	14,55	1	1,82	55	100
5	6	10,91	30	54,55	13	23,64	5	9,09	1	1,82	55	100
6	8	14,55	44	80,00	3	5,45	0	0	0	0	55	100
7	13	23,64	37	67,27	5	9,09	0	0	0	0	55	100
8	10	18,18	38	69,09	5	9,09	1	1,82	1	1,82	55	100
9	6	10,91	44	80,00	4	7,27	0	0	1	1,82	55	100
10	10	18,18	35	63,64	9	16,36	0	0	1	1,82	55	100

Sumber : hasil pengolahan Data Excel di olah (2017)

Pada tabel IV-7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan, mayoritas dari 55 orang hanya 31 orang responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,36%.
- 2) Pernyataan tentang selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu, mayoritas dari 55 orang hanya 26 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 47,27%.
- 3) Pernyataan tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 32 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 58,18%.
- 4) Pernyataan tentang mampu bekerja diluar bidang saya, mayoritas dari 55 orang hanya 33 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 60,00%.

- 5) Pernyataan tentang bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur), mayoritas dari 55 orang hanya 30 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 54,55%.
- 6) Pernyataan tentang dapat diandalkan oleh pimpinan, mayoritas dari 55 orang hanya 44 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 80,00%.
- 7) Pernyataan tentang dapat diandalkan oleh rekan-rekan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 37 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 67,27%.
- 8) Pernyataan tentang selalu bersikap baik terhadap rekan kerja saya, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 9) Pernyataan tentang selalu loyal dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 44 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 80,00%.
- 10) Pernyataan tentang disiplin dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat baik karena pada umumnya pegawai sangat setuju dengan apa yang di dapat dari kantor, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju. Dengan demikian pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu sehingga tujuan kantor dapat tercapai.

3. Asumsi Klasik

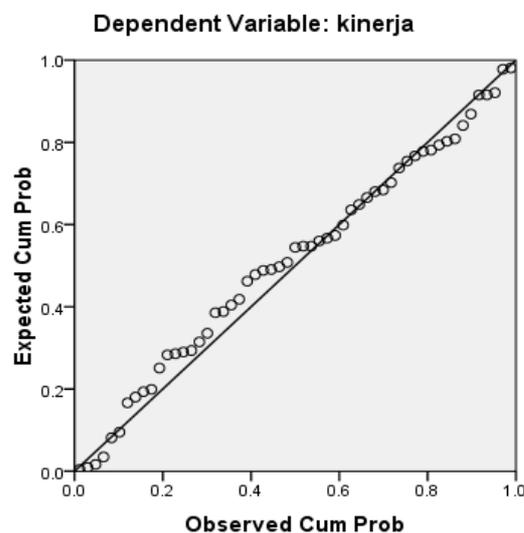
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak.

Jika data menyebar di sekitar 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
Sumber: data diolah oleh SPSS 16.0

Gambar IV-1 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, merapat atau mengikuti ke garis diagonal.

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 Faktor/vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

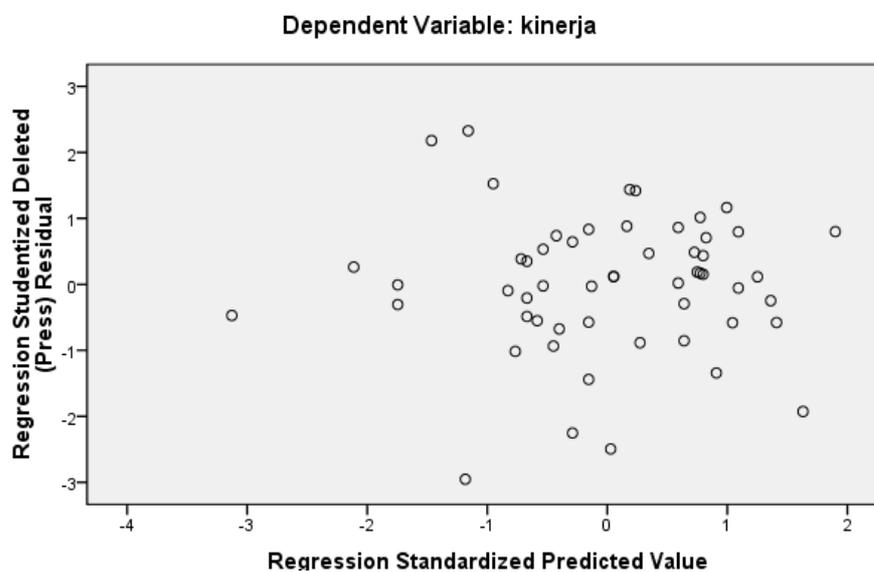
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Sistem Kerja	.722	1.384
Lingkungan Kerja	.722	1.384

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

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.

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



Gambar IV-2 Scatterplot

Sumber: data diolah oleh SPSS 16.0

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit)

maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain variabel – variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*Multipleregresion*), hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model tunggal Uji Regresi berganda digunakan untuk menguji Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Sistem kerja

X_2 = Lingkungan kerja

e = Error

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	11.238	5.982		1.897	.066
Sistem kerja	.402	.172	.308	2.320	.024
Lingkungan kerja	.340	.127	.356	2.676	.010

a. Dependent Variable kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan Menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 16.0 di dapat:

$$\alpha = 11,238$$

$$X_1 = 0,402$$

$$X_2 = 0,340$$

Jadi persamaan regresi linier ganda untuk satu prediktor (lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 11,238 + 0,402 X_1 + 0,340 X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai $\alpha = 11,238$ menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel sistem kerja (X_1) dalam model penelitian ini maka Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan bergerak naik sebesar 11,238.

- 2) Nilai $X_1 = 0,402$ menunjukkan apabila Sistem Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sebesar 40,2%.
Kontribusi yang diberikan Sistem Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 40,2% dilihat dari Standardized Coefficient pada tabel di atas.
- 3) Nilai $X_2 = 0,340$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sebesar 34,0%.
Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,0% dilihat dari Standardized Coefficient pada tabel di atas.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan dengan rumus uji statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16,0 pada tabel di bawah, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	11.238	5.982		1.897	.066
Sistem kerja	.402	.172	.308	2.320	.024
Lingkungan kerja	.340	.127	.356	2.676	.010

1. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja

Untuk kriteria uji t pada tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n=55$, dengan $df=n - k= 55 - 2 = 53$, dimana k adalah variabel – variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t tabel untuk $n = 55$ adalah 2,004 t-tabel. Ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan data uji t di atas dapat dipahami bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Sistem Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja pegawai. Dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut:

Dari data **coefficients^a** uji t atas dapat diketahui:

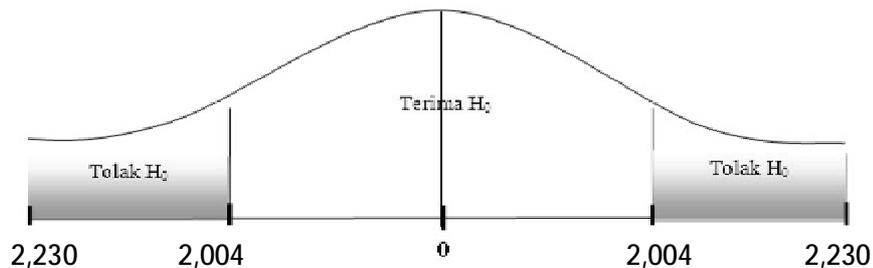
$$t_{\text{hitung}} = 2,320$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,004 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar hasil kriteria pengujian di atas dapat dipahami bahwa pengaruh antara Sistem Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh t tabel sebesar 2,004 (data t_{tabel} terlampir), dan t_{hitung} sebesar 2,230 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara positif antara variabel Sistem Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk kriteria uji t pada tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n = 55$, dengan $df = n - k = 55 - 2 = 53$, dimana k adalah variabel – variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t tabel untuk $n = 53$ adalah 2,004 t-tabel. Ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan data uji t pada tabel diatas dapat dipahami bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Sistem Kerja Pegawai. Dari pengolahan data SPSS for windows versi 16.0 maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,676$$

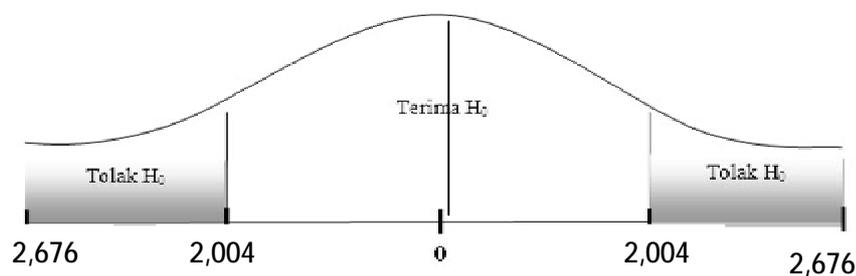
$$t_{tabel} = 2,004 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar IV- 4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar hasil kriteria pengujian diatas dapat dipahami bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh t tabel sebesar 2,004 (data t_{tabel} terlampir), dan t_{hitung} sebesar 2,676 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344.862	2	172.431	13.212	.000 ^a
Residual	678.665	52	13.051		
Total	1023.527	54			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, sistem kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah $13,212 > F_{tabel}$ 3,16 dengan sig $0,000 > \alpha = 0,05$ atau dapat nilai signifikansi $0,000 >$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 diterima dan H_a diterima, berarti Sistem Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

6. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin

kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.311	3.61265

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, sistem kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dipahami bahwa nilai R-Square sebesar 0,337 yang terlihat pada tabel diatas. Untuk mengetahui sejauh mana kombinasi atau presentase Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,337 \times 100\% \\
 &= 33,7\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 0,337 artinya menunjukkan bahwa sekitar 33,7% variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh Sistem Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi Sistem Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan adalah sebesar 33,7% sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan angket yang peneliti sebar, mayoritas responden menyatakan setuju dan telah diuji validitas dan reliabilitas dari angket peneliti. Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu: Sistem Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Sistem Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{tabel} yaitu $2,320 < - 2,004$. Sehingga Sistem Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menolak hipotesis yakni Sistem Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Sistem Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Hal ini disebabkan karena sistem kerja dapat membantu pegawai untuk mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan dan mengikuti prosedur yang telah

ditetapkan sehingga dapat menghindari kesalahan dan keterlambatan saat melaksanakan instruksi pekerjaan dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Rizki Amalia *dkk* (2016) yang dilakukan di Universitas Syiah Kuala, menyimpulkan bahwa Sistem Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut telah dibuktikan bahwa sistem kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{tabel} yaitu $2,676 < - 2,004$. Sehingga Lingkungan Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menolak hipotesis yakni Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Shinta Reni *dkk* (2013) yang dilakukan di PT. Pusan Manis Mulia Tangerang, menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Sistem Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji f dengan hasil $F_{hitung} > t_{tabel}$ 13,212 dengan sig $0,000 > \alpha = 0,05$ atau dapat nilai signifikan $0,000 >$ dari nilai probabilitas 0,05. Sehingga pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan, sistem kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena sistem kerja dan lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan instansi. Hal ini didukung oleh penelitian Septianto Dwi (2010) yang dilakukan di PT. Pataya Raya Semarang, menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan hasil Penelitian selanjutnya, didukung oleh penelitian Rizki Amalia *dkk* (2016) yang dilakukan di Universitas Syiah Kuala, menyimpulkan bahwa Sistem Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut telah dibuktikan bahwa sistem kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel Sistem Kerja (X_1) dengan Variabel Kinerja (Y) di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Hubungan yang terjadi antara Sistem Kerja dengan Kinerja adalah hubungan yang positif.
2. Adanya pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja (Y) di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Hubungan yang terjadi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja adalah hubungan yang positif.
3. Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas maka saran-saran perlu untuk diberikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, maka kepala kantor harus memperhatikan sistem kerja. Jika sistem kerja pegawai sudah berjalan secara maksimal maka kinerja pegawai dipastikan juga akan semakin meningkat.

2. Untuk meningkatkan sistem kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, kepala kantor sebaiknya melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja, seperti suasana kerja, hubungan dengan pegawai, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja serta fasilitas kantor karena lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap sistem kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Rasto, M.Pd. (2015), *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta, Bandung.
- Dewi Shinta Reni dkk, (2010), dalam jurnal *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusan Manis Mulia Tangerang*.
- Jaenudin Akhmad, (2012), *Manajemen Perkantoran & Bisnis*. Lentera Ilmu Cendikia. Jakarta.
- Juliandi Azuar & Irfan, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, Alex.S. (2006), *Manajemen Personalia* (edisi ketiga) cetakan kesembilan, Jakarta; Ghalia, Indonesia.
- Ruhana Ika dkk, (2014), dalam jurnal *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Area Jawa-Bali*.
- Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sutrisno, (2013), *Manajemen Kinerja*, (edisi IV), Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group.
- Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Septianto Dwi (2010), dalam jurnal *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang*.
- Siagian, Sondang P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.
- T.Hani.Handoko (2008), *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

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

Yahya Afrida. (2016), dalam jurnal *Pengaruh Sistem kerja terhadap kinerja Perguruan Tinggi Universitas Syiah Kuala*.

Wahid Abdul Gusti, (2013), dalam jurnal *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*.