

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

LATIFAH HASANAH
NPM 1305160223



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

ABSTRAK

LATIFAH HASANAH, NPM 1305160223. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan, Skripsi. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan interview awal, questioner (angket), dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan, Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kota Medan, Disiplin memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan kota Medan. Secara simultan lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin, Pengawasan, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah memberikan semangat, kesempatan dan kesehatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan”.Dan tak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang dihadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikannya.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih teristimewa pada ayahanda H. Syahri dan Ibunda Hj. Nur Saadah dengan kasih sayangnya yang tak terhingga yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materil serta memberikan doa restu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini. Dan semua pihak yang telah memberikan petunjuk serta

bantuan apapun maupun dorongan selama menyusun skripsi ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan juga kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE.M,Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.MM,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si dan Bapak Jufrizen, SE,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dedek Kurniawan Gultom, SE, M.Si yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi, dan yang telah dengan sabar membimbing penulis sehingga terselesaikanlah skripsi ini.
7. Bapak Muslim S.SOs, MSP selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di instansi.
8. Bapak H. Ahmad Mahdi, SH,MH selaku Sekretaris Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
9. Ibu Idawati Pohan S.SOs selaku kasubbag umum serta seluruh Staff/ Pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

10. Untuk sahabat tersayang tercinta Doni Regar yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Para sahabat-sahabatku Febri, Rika, Indah, Purnama, Intan, Citra dan Rahma senasib dan seperjuangan yang telah memberikan bantuan, masukan, kritikan, dan saran, serta selalu ada memberikan semangat dan selalu mengajarkan arti kebersamaan.
12. Dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, yaitu kesempurnaan baik dari segi isi, bahasa maupun segi analisa dan sistematika pembahasannya. Karena penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan para pembaca. Semoga ALLAH SWT meridhoinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2017
Penulis

Latifah Hasanah
1305160223

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Manfaat Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	13
2. Lingkungan Kerja.....	15

a.	Pengertian Lingkungan Kerja	15
b.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	16
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
d.	Indikator Lingkungan Kerja.....	20
3.	Fasilitas	22
a.	Pengertian Fasilitas.....	22
b.	Jenis-jenis Fasilitas	23
c.	Indikator Fasilitas	24
4.	Disiplin	25
a.	Pengertian Disiplin	25
b.	Bentuk-bentuk Disiplin.....	26
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	27
d.	Indikator Disiplin	29
5.	Pengawasan.....	30
a.	Pengertian Pengawasan.....	30
b.	Jenis-jenis pengawasan.....	31
c.	Fungsi pengawasan.....	34
d.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan	34
e.	Indikator pengawasan	36
B.	Kerangka Konseptual.....	38
a.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
b.	Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai	40
c.	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.....	40
d.	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	41

e. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	42
C. Hipotesisi	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	44
A. Pendekatan Penelitian	44
B. Definisi Operasional.....	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
D. Populasi dan Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Uji Validitas dan Realibilitas.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
1. Deskripsi Data Penelitian.....	59
2. Karakteristik Responden	59
3. Deskripsi Variabel penelitian	61
4. Hasil Analisis Data	69
a. Uji Asumsi Klasik.....	69
b. Regresi Linear Berganda	73
5. Uji Hipotesis.....	75
a. Uji t	75
b. Uji F	80
c. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	82

B. Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja.....	44
Tabel III-2 Indikator Lingkungan Kerja	45
Tabel III-3 Indikator Fasilitas	45
Tabel III-4 Indikator Disiplin	45
Tabel III-5 Indikator Pengawasan	46
Tabel III-6 Jadwal Kegiatan Penelitian	47
Tabel III.7 Skala Likert.....	48
Tabel III.8 Hasil Pengujian Validitas	50
Tabel III.9 Hasil Pengujian Reliabilitas	52
Tabel IV-1 Skala likert	59
Tabel IV-2 Jenis Kelamin	60
Tabel IV-3 Usia	60
Tabel IV-4 Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Fasilitas.....	63
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Disiplin.....	65
Tabel IV-8 Skor Angket Variabel Pengawasan	66
Tabel IV-9 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai.....	67
Tabel IV-10 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel IV-11 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel IV-12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel IV-13 Hasil Uji Parsial (uji t)	76
Tabel IV-14 Uji Simultan (Uji F)	81
Tabel IV-15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	35
Gambar II-2 Hubungan Fasilitas dengan Kinerja.....	35
Gambar II-3 Hubungan Disiplin dengan Kinerja	36
Gambar II-4 Hubungan Pengawasan dengan Kinerja	37
Gambar II-5 Hubungan Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan dengan Kinerja	37
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	54
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesisi uji F.....	56
Gambar IV-1 Grafik Normal <i>P-Plot</i>	69
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis variabel Lingkungan Kerja	77
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis variabel Fasilitas.....	78
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis variabel Disiplin	79
Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Hipotesis variabel Pengawasan	80
Gambar IV-7 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, organisasi harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak organisasi agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para pegawai, dengan demikian keberlangsungan suatu organisasi tergantung oleh kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhi misalnya pendidikan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Pentingnya penciptaan ketahanan pangan sebagai wahana penguatan stabilitas ekonomi dan politik, jaminan ketersediaan pangan dengan harga yang terjangkau dan menjanjikan untuk mendorong peningkatan produksi. Pemenuhan pangan yang cukup, baik dalam jumlah maupun mutunya, aman, merata dan terjangkau oleh seluruh rumah tangga merupakan sasaran utama dalam pembangunan ekonomi. Masalah yang terjadi di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja yang pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Oleh karena itu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang cukup untuk para pegawai. Danang menyatakan (2015, hal. 38) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan fasilitas, fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Menurut Jasfer (2009, hal. 30) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas dapat menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan, menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara

efektif, mempermudah pemeliharaan, meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan fasilitas adalah meliputi cat tembok yang sudah kusam dan kurang menarik, kurangnya pencahayaan yang terdapat di ruang kerja sehingga lingkungan menjadi tidak nyaman. Serta fasilitas ruangan yang ada pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan dalam keadaan kurang baik seperti kerusakan freon pada AC yang menyebabkan AC tidak bisa dingin pada salah satu ruangan kerja, kurang tersedianya komputer bagi pegawai yang mengakibatkan beberapa pegawai menggunakan laptop pribadi.

Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan juga adanya disiplin dan pengawasan. Disiplin digunakan untuk mendidik pegawai untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Dermawan (2013, hal. 41) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu organisasi, pegawai dan masyarakat. Sama halnya dengan pengawasan, pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, karena menentukan apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilangsungkan pada suatu organisasi. Penyimpangan-penyimpangan yang

merugikan perusahaan akan dapat ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik. Menurut Handoko (2012, hal. 359) pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai, ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negative bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti menunda waktu, bekerja tidak dengan sepenuh hati, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Masalah lain yang berkaitan dengan disiplin dan pengawasan adalah masih adanya pegawai yang terlihat bebas mengobrol pada saat jam bekerja dan masalah yang dibicarakan oleh para pegawai diluar dari pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan atau urusan kantor. Selain itu dijumpai masih seringnya pegawai yang hadir tidak tepat waktu dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan kantor dan tidak adanya teguran bagi pegawai. Oleh sebab itu disiplin sangat penting bagi perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka disiplin akan berjalan dengan baik disuatu organisasi dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi. Melalui pimpinan organisasi, para pegawai diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Dengan adanya disiplin dan pengawasan kerja yang baik, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk memilih judul skripsi yaitu “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, Maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi yaitu:

1. Kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.
2. Masih kurang nyamannya lingkungan kerja seperti warna pada cat tembok ruangan kerja dan kurang pencahayaan dari luar.
3. Masih adanya pegawai yang berada diluar ruangan pada saat jam bekerja.
4. Masih adanya pegawai yang terlambat masuk ke kantor dan pulang lebih awal dari jam kerja.
5. Adanya pegawai yang terlihat bebas mengobrol pada saat jam bekerja dan masalah yang dibicarakan itu tidak berkaitan dengan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi masalah lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai tetap pada instansi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan?
- d. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan?
- e. Apakah lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas KetahananPangan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan pangan Kota Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
- e. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi instansi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan, penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan kerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Bagi para akademis dan pembaca sebagai referensi penelitian selanjutnya terutama di bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan perusahaan adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan (kinerja). Mangkunegara (2013, hal. 67), memberikan pengertian tentang Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Kinerja menurut Hasibuan (2009, hal. 160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Hal ini didukung oleh Kasmir (2016, hal. 182) yang menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Simamora (2006, hal. 339) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Menurut Sutrisno (2010, hal. 179) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Quality
- 2) Quantity
- 3) Timeliness
- 4) Cost efectiviness
- 5) Need for supervision
- 6) Interpersonal impact

Berikut penjelasannya :

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaaa kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehandaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) *Cost Efectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk

mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

Menurut Bangun (2012, hal. 232-233) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan dalam diri setiap individu
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Mangkunegara (2013, hal. 67) adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Berikut penjelasannya :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

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

2) Faktor Motivasi

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

Pendapat Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari teori-teori di atas yang mempengaruhi kinerja ada 2 yaitu internal dan eksternal. Dimana internal yaitu kemampuan yang ada di dalam diri sendiri dan eksternal yaitu disiplin, lingkungan kerja, sarana dan pengawasan.

d. Indikator Kinerja

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja karyawan di suatu organisasi sudah berkualitas baik atau belum. Kasmir (2016, hal. 208), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas kerja mencerminkan mutu dan standart kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

- 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemamuan, serta semangat yang tinggi.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sesuatu diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai lainnya.

Selain itu Sugiyono (2013, hal. 75) juga menyatakan bahwa indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya di andalkan
- 4) Sikap kooperatif

Berikut penjelasannya :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan mutu dan standart kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah,

kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya di andalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat yang tinggi.

4) Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sesuatu di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari perusahaan lain.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diungkapkan oleh Sunyoto (2015, hal. 38) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adapun menurut Sutrisno (2010 hal 118) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis organisasi. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Sedarmayanti (2009, hal. 31) menyatakan bahwa garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2011, hal. 28) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah :

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di Tempat Kerja

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

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam suhu tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) 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.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

10) Musik di Tempat Kerja

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

11) 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 ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

d. Indikator lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2015, hal. 39-42) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasannya :

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapat perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu :

- a) Kepemimpinan yang baik
 - b) Distribusi informasi yang baik
 - c) Kondisi kerja yang baik
 - d) Sistem pengupahan yang jelas
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan kinerja.

3) Peraturan Kerja

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

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi Udara

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

6) Keamanan

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

3. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

Fasilitas dapat dikatakan juga sebagai alat atau sarana yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*fasilitei*," yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat.

Menurut Assuari (2008, hal. 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moral yang tinggi dan produktifitas yang besar. Sedangkan Menurut Crisyanti (2011, hal. 215) menyatakan bahwa "pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang

dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang.” Menciptakan keuntungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil.

Berdasarkan pengertian fasilitas menurut pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan fasilitas merupakan peralatan teknologi yang memudahkan dan juga mensejahterakan aktivitas organisasi agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu organisasi, baik fasilitas yang diadakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Jenis-jenis Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang mendominasi pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Menurut Donni dkk (2013, hal. 223-224) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu :

1) Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu komputer, mesin yik, dan sebagainya, juga barang habis pakai yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja pegawai lebih baik akan tetapi tidak sedikit pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

2) Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet dan lain sebagainya.

Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya peraturan organisasi.

Menurut Ahyari (2002, hal. 143) fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah :

1) Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi.

2) Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Assuari (2008, hal. 79) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1) Kondisi gedung atau kantor

Kondisi gedung/kantor sangat baik dan bagus.

2) Peralatan dan perlengkapan kantor

Masih ada beberapa kondisi peralatan dan perlengkapan kantor yang masih kurang baik seperti meja, kursi, file kabinet, dan masih ada beberapa lagi dalam keadaan rusak.

3) Tempat parkir

Masih terlihat memadai untuk parkir motor dan mobil bagi pegawai.

4) Kamar kecil/ Toilet

Masih terlihat baik dan bersih untuk kamar kecil/Toilet bagi pegawai.

5) Ruang istirahat pekerja

Masih ada tempat peristirahatan yang masih kurang memadai bagi karyawan.

6) Alat komunikasi

Masih terlihat bagus alat komunikasi untuk karyawan.

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sutrisno (2014, hal. 86) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Menurut Darmawan (2013, hal. 41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar

peraturan-peraturan yang ditaati sebagai karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Wirawan menambahkan (2009, hal. 138), disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas maka penulis menyimpulkan Disiplin adalah kesediaan, kerelaan dan kesadaran seseorang mematuhi peraturan dan norma-norma dari organisasi/ perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

b. Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut Hasibuan (2005, hal. 213) disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Dari hal diatas Rivai (2008, hal 444) mengatakan terdapat empat *perspektif* daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Retributif (*retributif Dicipline*)

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Kolektif (*corrective Dicipline*)

Berusaha membantu pagawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif hak-hak individu (*individual Rights Perspektif*)

Berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*)

Berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Handoko (2013, hal. 208) disiplin dibedakan menjadi 3 kategori yaitu :

- 1) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan peraturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Misalnya, diharuskan datang tepat pada waktunya.
- 2) Disiplin Korektif, yaitu kegiatan-kegiatan timbul untuk memahami pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran selanjutnya. Misalnya memberikan teguran dan bimbingan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan kesalahan.
- 3) Disiplin Progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Misalnya, memberikan skorsing waktu tertentu atau memberhentikan pegawai tersebut.

Penerapan disiplin yang efektif adalah menghukum kegiatan-kegiatan pegawai yang salah bukan menyalahkan pegawai tersebut. Para pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan perasaan pegawai dalam tindakan disiplin secara pribadi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Dalam menjalankan suatu pendisiplinan dalam sebuah organisasi agar berjalan dengan baik maka dalam mencapai tujuan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan disiplin kerja.

Sutrisno (2014, hal. 89) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pengaruhnya yaitu dapat menegakkan disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karna dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan antara disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa sadar dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal serupa.

5) Ada tidaknya pengawas pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawas yang mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Disiplin kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Karyawan tidak hanya puasa dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

d. Indikator Disiplin

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, komponen disiplin kerja dan juga berbagai indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja. Menurut Agustini (2011, hal. 73) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran.

2) Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Pada Atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

5. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Melakukan suatu tugas hanya mungkin dengan baik bila seseorang yang melaksanakan tugas itu mengerti arti dan tujuan dari tugas yang dilaksanakan. Demikian pula seorang pimpinan yang melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh-sungguh mengerti arti dan tujuan dari pelaksanaan tugas pengawasan. Handoko (2012, hal. 359) menyatakan bahwa “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan”. Adapun Kadarisman (2014, hal. 173) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pendapat tersebut menekankan pada upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikan dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dipahami bahwa pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Disamping itu juga pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan organisasi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan kolektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyimpang dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan.

b. Jenis-jenis Pengawasan

Pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan- penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Manullang (2009, hal. 176) mengatakan bahwa jenis-jenis pengawasan dapat dibagi atas beberapa jenis dilihat dari segi :

- 1) Waktu pelaksanaan
- 2) Objek pengawasan
- 3) Subjek pengawasan
- 4) Cara pengumpulan fakta-fakta guna pengawasan

Berikut penjelasannya :

- 1) Waktu pelaksanaan

Pengawasan *preventif* yaitu suatu pengawasan sebelum terjadi kekeliruan dan pengawasan *represif*, adalah suatu pengawasan yang dilakukan setelah rencana sudah dijalankan.

- 2) Objek Pengawasan

Pengawasan produksi, adalah pengawasan terhadap kualitas mutu yang diproduksi maupun likuiditas perusahaan. Pengawasan keuangan, adalah suatu pengawasan terhadap ongkos-ongkos yang dikeluarkan dalam proses produksi. Pengawasan waktu, adalah untuk menentukan apakah dalam menghasilkan produk sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengawasan manusia dalam kegiatannya, apakah pekerjaan sudah dijalankan sesuai dengan tata kerja.

- 3) Subjek Pengawasan

Pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan secara langsung, sedangkan Pengawasan Ekstern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan atas nama atasan atau pimpinan perusahaan karena diminta.

4) Cara Pengumpulan Fakta-fakta Guna Pengawasan

Personel inspection (Personel Observasi), yaitu pengawasan yang dilakukan atasan secara tersendiri terhadap pelaksanaan pekerjaan. *Oral report* (Laporan Lisan), yaitu pengawasan melalui laporan-laporan lisan, baik berdialog maupun wawancara yang diberikan kepada bawahannya *written report* (Laporan Tertulis), yaitu laporan tertulis dari bawahan mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya. *Control by exception*, yaitu pengawasan berdasarkan kekecualian jika diterima laporan yang menunjukkan adanya penyimpangan.

Jenis pengawasan lainnya diungkapkan oleh Handoko (2012, hal. 361) antara lain :

1) Pengawasan pendahuluan (*free forward controlling*)

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standart atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Controlling*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan.

3) Pengawasan umpan balik (*Feedback Controlling*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Fungsi Pengawasan

Dalam kaitan dengan bahasan tentang fungsi pengawasan tersebut, berikut dikemukakan pendapat Kadarisman (2014, hal. 194) bahwa fungsi pengawasan yaitu menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya, hal ini berarti fungsi pengawasan ini tidak bisa terlepas dari fungsi manajemen lainnya khususnya perencanaan (*planning*). Apabila fungsi *planning* tersebut berjalan dengan baik, maka diharapkan didalam implementasinya juga dapat berjalan dengan sempurna.

Menurut Maringan (2004, hal. 62) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan adalah :

- 1) Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- 3) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi pengawasan adalah mengevaluasi hasil dari aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi dan melakukan tindakan koreksi bila diperlukan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

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

mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan. Menurut Handoko (2012, hal. 366) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah :

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi
- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi
- 3) Kesalahan-Kesalahan
- 4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Berikut penjelasannya :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

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

- 3) Kesalahan-kesalahan

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

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

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

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

e. Indikator Pengawasan

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

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

- 1) Akurat
- 2) Tepat waktu
- 3) Obyektif
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- 5) Relistik secara ekonomis
- 6) Relistik secara organisasional
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi

Berikut penjelasannya :

1) Akurat

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

2) Tepat waktu

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

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

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

5) Realistik secara ekonomis

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

6) Relistis secara organisasional

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

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi

akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

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

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

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

10) Diterima para anggota organisasi

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

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengawasi kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh suatu organisasi. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

B. Kerangka Konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

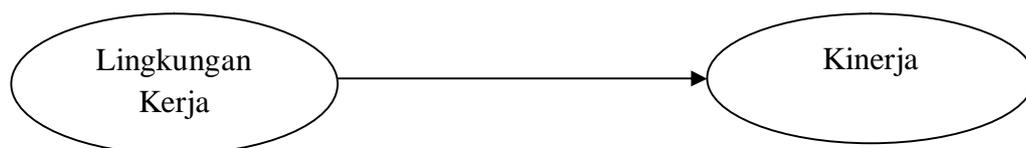
a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Untuk menciptakan kerja yang tinggi, maka dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal secara menyeluruh terhadap seluruh pegawai.

Nitisemito dalam Sunyoto (2015 hal 38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan ada dampak positif bagi karyawan dalam bekerja dan organisasi akan mendapat keuntungannya.

Berdasarkan penelitian Kusuma (2013) menyimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan akan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/ cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih akan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah:

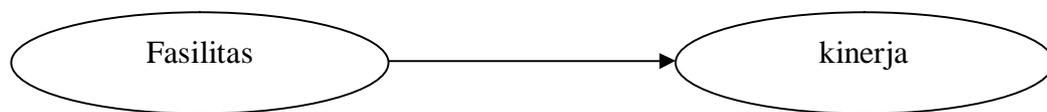


Gambar II-1
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

b. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Chrisyanti (2011 hal 215) pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkeseimbangan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil. Fasilitas kerja itu sendiri merupakan bagian dari lingkungan kerja. Jika pekerja atau pegawai merasa nyaman seperti fasilitas memadai dipastikan produktifitas akan meningkat.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Awaluddin dkk (2014) yang menyatakan dalam jurnal nya bahwa fasilitas dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



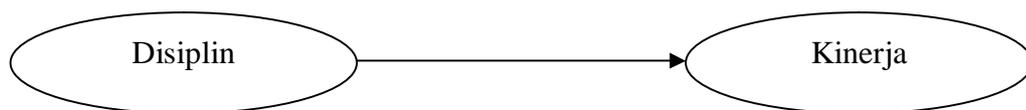
Gambar II-2
Hubungan Fasilitas Dengan Kinerja

c. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2012 hal 86) menyatakan “Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang morosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Hasil penelitian Sutrisna (2014) menyatakan dimana perubahan variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

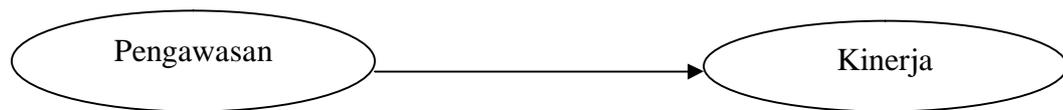


Gambar II-3
Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

d. Pengaruh Pengawasan (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012, hal. 192) “pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan”. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan.

Didukung oleh Hasil penelitian Alfazla (2016) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan kinerja, sebab dalam pencapaian kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahandan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif.

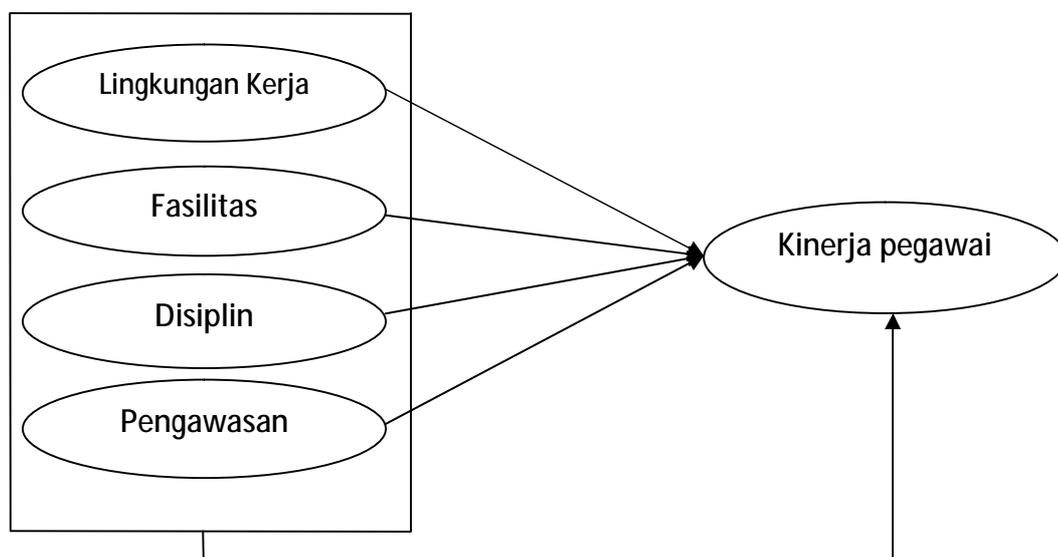


Gambar II-4
Hubungan Pengawasan dengan Kinerja

e. Pengaruh Lingkungan kerja (X1), Fasilitas (X2), Disiplin (X3) dan Pengawasan (X4) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Dengan adanya lingkungan kerja, dukungan fasilitas, disiplin dan pengawasan yang baik terhadap para pegawai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh antara lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II-5
Hubungan Lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan dengan Kinerja Pegawai

c. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
2. Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
4. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2012, hal. 75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel III-2. Indikator Lingkungan Kerja

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

Sumber : Sunyoto (2015, hal. 39-42)

3. Fasilitas (X2)

Fasilitas merupakan peralatan teknologi yang memudahkan dan juga mensejahterakan aktivitas organisasi agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel III-3. Indikator Fasilitas

No	Indikator
1	Kondisi Gedung/ Kantor
2	Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3	Tempat Parkir
4	Kamar Kecil/ Toilet
5	Ruangan Istirahat Pekerja
6	Alat Komunikasi

Sumber : Assuari (2008, hal. 79)

4. Disiplin (X3)

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel III-4. Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Kerja
3	Ketaatan Pada Atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung Jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

5. Pengawasan (X4)

Pengawasan adalah proses menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Tabel III-5. Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Ukuran atau standar pekerjaan
2	Penilaian pekerjaan
3	Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan
4	Perbaikan atas penyimpangan

Sumber : Manullang dalam Bahri (2014, hal. 173)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada instansi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan beralamat di Jl. Budi Pembangunan No. 3 Pulo Brayan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai Maret 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini :

Tabel III-6. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal	■	■																		
2	Pengajuan judul		■	■																	
3	Pengumpulan teori			■	■																
4	Bimbingan proposal					■	■	■	■												
5	Seminar proposal									■	■										
6	Revisi proposal										■	■									
7	Pengolahan data											■	■								
8	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
9	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “populasi merupakan totalitas dari sebuah unsur didalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi penelitian ini adalah hanya para pegawai tetap di instansi Badan Ketahanan Pangan Kota Medan yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “sampel adalah wakil-wakil dari populasi”. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan

sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Maka teknik sampling yang diambil adalah seluruh pegawai pada instansi Badan Ketahanan Pangan Kota Medan sebanyak 61 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu data Primer :

1. Kuesioner (*Angket*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (*Angket*) yaitu pemberian daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada pegawai atau responden di objek penelitian Badan Ketahanan Pangan Kota Medan. Dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel III-7. Skala likert

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

2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi yang ada di instansi Badan Ketahanan Pangan Kota Medan berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya instansi.

3. Interview (*Wawancara*)

Adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan

pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Kota Medan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus Korelasi :

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79)

Keterangan :

- r : Nilai koefisien korelasi
- $\sum X$: Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$: Jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- $(\sum X^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
- $(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\sum Y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

- Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidaknya suatu instrumen adalah sebagai berikut : Tolak H0 jika

probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05

(Sig \leq α 0,05)

- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig $>$ α 0,05)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III.8
Hasil Pengujian Validitas

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja			
Item 1	0,901	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,880	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,894	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,846	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,850	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0.695	0,000 < 0,05	Valid
Fasilitas			
Item 1	0.955	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0.965	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.965	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0.943	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0.868	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0.772	0.006 < 0,05	Valid
Disiplin			
Item 1	0.619	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0.626	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.302	0,017 < 0,05	Valid
Item 4	0,591	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,491	0,000 < 0,05	Valid
Pengawasan			
Item 1	0,299	0,018 < 0,05	Valid
Item 2	0,509	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,694	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,641	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Pegawai			
Item 1	0,904	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,904	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,902	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,884	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,794	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,637	0,000 < 0,05	Valid

Item 7	0,640	0,000 < 0.05	Valid
Item 8	-0,237	0,064 < 0.05	Tidak Valid

Berdasarkan pada tabel III.8 diatas dari 29 item diatas ternyata ada 1 item yang tidak valid yakni item ke 8 pada variabel Kinerja pegawai. Satu item ini harus dikeluarkan atau dibuang dari angket, dengan demikian sisa item instrument hanya 28 item. Ke 28 item ini boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas instrument.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien realibilitas (*spreamen Brown/r*) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/relibel/terpercaya.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha :

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

r : reliabilitas yang dicapai

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

k : banyaknya item

σ_t^2 : varians total

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	,806	7
Fasilitas	,816	7
Disiplin	,676	6
Pengawasan	,673	5
Kinerja pegawai	,810	8

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel III.9 diatas terlihat nilai *Crombach's Alpha* lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen lingkungan kerja, fasilitas, disiplin, pengawasan dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan dengan pengujian lainnya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisi yang digunakan, yaitu :

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut (Ikhsan dkk 2014, hal. 185).

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi norma atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji apakah model regresi dikemukakan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independen*). Cara untuk menilai dengan melihat faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisiitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastistas, dan jika *variance* berbeda disebut heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik, (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear *Berganda*

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y , maka digunakan teknik analisi data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

(Sugiyono 2010, hal. 188)

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- b : Angka arah koefisien regresi
- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Fasilitas
- X_3 : Disiplin
- X_4 : Pengawasan

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas (X), mempunyai pengaruh secara persial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (Y).

Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 = 0$, artinya variabel bebas secara persial (X_1, X_2, X_3, X_4) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 \neq 0$, artinya variabel bebas secara persial (X_1, X_2, X_3, X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan Uji “t” , yaitu :

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

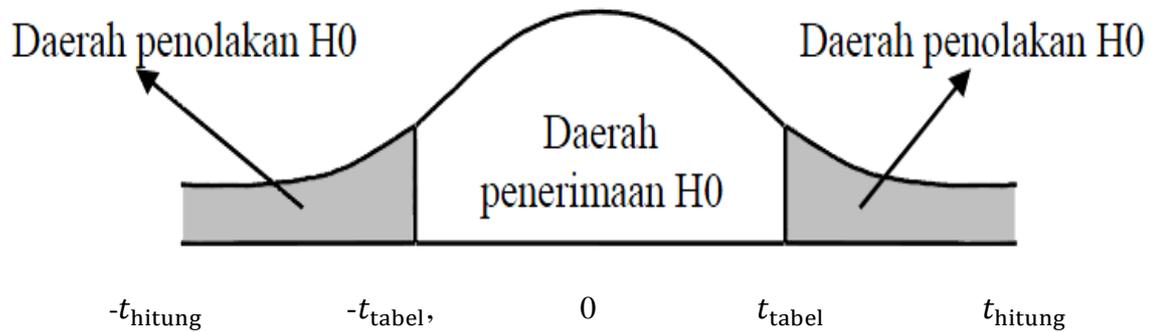
Sumber : Sugiyono (2010, hal. 184)

Keterangan :

- t : Nilai t hitung
 r : Nilai koefisien korelasi
 n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-1
Kriteri Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \text{dan } X_4$) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terkait (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Suharyadi dan Purwanto 2011, hal. 226).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan ($X_1, X_2, X_3, \text{dan } X_4$) tidak mempunyai pengaruh signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan ($X_1, X_2, X_3, \text{dan } X_4$) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan Uji “F”, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

F_h : F hitung

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

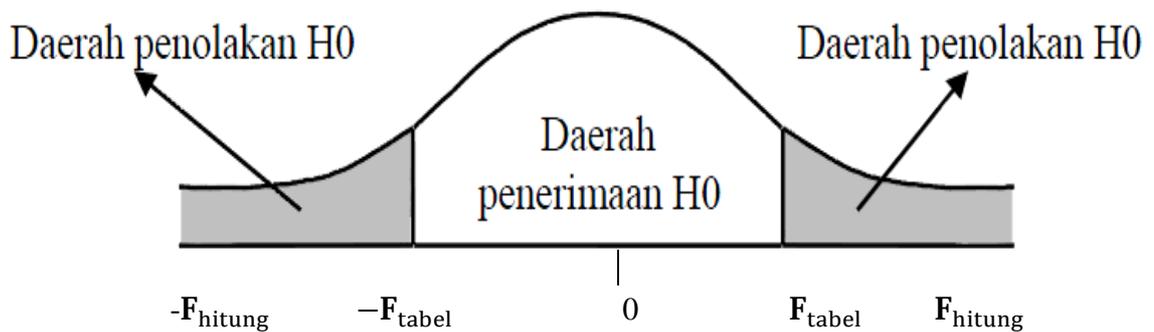
Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tolak H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Terima H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 : $\rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara gaya lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai).

H_0 : $\rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara gaya lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai).



Gambar : III- 2
Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel ($X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$) terhadap variabel (Y). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y .

Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

(Sugiyono 2010, hal. 210)

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentase kontribusi

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel fasilitas (X_2), 5 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_3), 4 pertanyaan untuk variabel pengawasan (X_4) dan 8 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan kepada 62 orang pegawai pada Dina Ketahanan Pangan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel lingkungan kerja (X_1), variabel fasilitas (X_2), variabel disiplin (X_3), variabel pengawasan (X_4) maupun variabel kenirja pegawai (Y).

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan untuk tahun 2017.

Tabel IV.2 Jenis Kelamin

		jenis kelamin	
		Frequency	Percent
Valid	Lakilaki	30	48.4
	Perempuan	32	51.6
Total		62	100.0

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat di deksripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan dengan besaran nilai 48,4% atau sebanyak 30 orang sedangkan laki-laki hanya 51,6% atau sebanyak 6 orang.

Tabel IV.3 Usia

		Usia	
		Frequency	Percent
Valid	18-30tahun	23	37.1
	31-40tahun	21	33.9
	41-50tahun	16	25.8
	>50tahun	2	3.2
Total		62	100.0

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dideksripsi bahwa usia yang terbanyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 18-30 tahun dengan nilai 37,1% atau sebanyak 25 orang, sedangkan 31-40 tahun dengan nilai 33,9% atau sebanyak orang 21 orang, sementara usia 41-50 tahun dengan nilai 25,8% atau sebanyak 16 orang dan untuk usia >50 dengan nilai 3,2% atau sebanyak 2 orang.

Tabel IV. 4 Tingkat Pendidikan

		tingkat pendidikan	
		Frequency	Percent
Valid	SLTA	15	24.2
	D3	2	3.2
	S1	32	51.6
	S2	9	14.5
	S3	4	6.5
Total		62	100.0

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat di deksripsi bahwa tingkat pendidikan terbanyak yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada di tingkat pendidikan S1 sebesar 51,6% atau sebanyak 32 orang, sedangkan pada tingkat SMA sebesar 24,2% atau sebanyak 15 orang, sementara pada tingkat pendidikan S2 sebesar 14,5% atau sebanyak 9 orang dan S3 sebesar 6,5% atau sebanyak 4 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini analisi sajian tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1) Variabel lingkungan kerja (X1)

Variabel plingkunga kerja pada penelitian in diukur melalui 6 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja(X₁) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5 berikut ini:

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel lingkungan kerja

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	33,9	29	46,8	12	19,4	0	0	0	0	62	100
2	21	33,9	24	38,7	17	27,4	0	0	0	0	62	100
3	23	37,1	21	33,9	18	29,0	0	0	0	0	62	100
4	15	24,2	35	56,5	12	19,4	0	0	0	0	62	100
5	14	22,6	32	51,6	8	12,9	18	29,0	0	0	62	100
6	14	22,6	32	51,6	12	19,4	4	6,5	0	0	62	100

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang hubungan antara karyawan yang baik dapat membantu saya dalam bekerja, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 29 orang atau 46,8%.
- b) Jawaban responden tentang lingkungan kerja jauh dari kebisingan, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 24 orang atau 38,7%.
- c) Jawaban responden tentang peraturan yang diterapkan ditempat kerja saya sudah berjalan dengan baik, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang atau 37,1%.
- d) Jawaban responden tentang penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 35 orang atau 56,5%.
- e) Jawaban responden tentang sirkulasi udara ditempat kerja cukup baik, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 32 orang 51,6%.
- f) Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 32 orang 51,6%.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan sudah tinggi, artinya lingkungan kerja mampu mendukung para pegawai dalam melaksanakan kegiatan mereka bekerja, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

2) Variabel Fasilitas (X₂)

Variabel Fasilitas pada penelitian ini diukur melalui 6 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap fasilitas (X₂) dapat dijelaskan pada tabel IV.6 berikut ini.

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	46,8	12	19,4	21	33,9	0	0	0	0	62	100
2	28	45,2	12	19,4	22	35,5	0	0	0	0	62	100
3	28	45,5	12	19,4	22	35,5	0	0	0	0	62	100
4	28	45,2	9	14,5	21	33,9	4	6,5	0	0	62	100
5	18	29,0	18	29,0	22	35,5	4	6,5	0	0	62	100
6	26	41,9	13	21,0	16	41,9	7	11,3	0	0	62	100

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang kondisi gedung tempat saya bekerja dalam keadaan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 46,8%.
- b) Jawaban responden tentang peralatan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan para pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 45,2%

- c) Jawaban responden tentang tempat parkir yang tersedia cukup luas dan memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 45,2%.
- d) Jawaban responden tentang tersedianya toilet yang bersih, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 45,2%.
- e) Jawaban responden tentang ruang istirahat yang tersedia cukup nyaman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 35,5%.
- f) Jawaban responden tentang tersedianya alat komunikasi yang bagus untuk para pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 25,8%.

Kesimpulan secara umum komitmen fasilitas pada pegawai Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan sudah tinggi, artinya Fasilitas di kantor tersebut sudah cukup memadai, sehingga mengakibatkan para pegawai nyaman dalam menjalani pekerjaan mereka di kantor tersebut., hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

3) Variabel Disiplin (X₃)

Variabel Disiplin pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Disiplin (X₃) dapat dijelaskan pada tabel IV.6 berikut ini.

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	77,4	12	19,4	2	3,2	0	0	0	0	62	100
2	47	75,8	11	17,7	3	4,8	1	1,6	0	0	62	100
3	55	88,7	6	9,7	1	1,6	0	0	0	0	62	100
4	53	85,5	8	12,9	0	0	1	1,6	0	0	62	100
5	43	69,4	12	19,4	3	4,8	4	6,5	0	0	62	100

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel IV.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau 77,4%.
- b) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu mengikuti peraturan cara kerja yang ada di instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau 75,8%
- c) Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau 88,7%.
- d) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 oarang atau 85,5%.
- e) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau 69,4%.

Kesimpulan secara umum disiplin pada pegawai Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan sudah tinggi, artinya disiplin di kantor tersebut sudah cukup tinggi, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

4) Variabel Pengawasan (X_4)

Variabel Disiplin pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Pengawasan (X_4) dapat dijelaskan pada tabel IV.8 berikut ini.

Tabel IV. 8
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	61	98,4	1	1,6	0	0	0	0	0	0	62	100
2	54	87,1	1	1,6	5	8,1	2	32,2	0	0	62	100
3	53	85,5	2	3,2	6	9,7	1	1,6	0	0	62	100
4	54	87,1	2	3,2	4	6,5	2	3,2	0	0	62	100

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel IV.8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a). Jawaban responden tentang kinerja saya sudah sesuai dengan standart yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau 98,4%.
- b). Jawaban responden tentang atasan rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau 87,1%
- c). Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh pertimbangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak orang atau 85,5%.
- d). Jawaban responden tentang atasan selalu membantu saya dalam memecahkan masalah yang hadapi ketika sedang menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 oarang atau 87,1%.

Kesimpulan secara umum kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan sudah tinggi, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju diatas 50%.

5) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan pada tabel IV.7 barikut ini.

Tabel IV. 9
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	38	61,3	3	61,3	21	33,9	0	0	45	100
2	0	0	38	61,3	3	61,3	21	33,9	0	0	45	100
3	0	0	35	56,5	3	4,8	24	38,7	0	0	45	100
4	0	0	38	61,3	9	14,5	15	24,2	0	0	45	100
5	0	0	22	35,5	29	46,8	11	17,7	0	0	45	100
6	6	9,7	6	9,7	34	54,8	15	24,2	1	1,6	45	100
7	0	0	8	12,9	10	16,1	30	48,4	14	22,6	45	100
8	0	0	0	0	2	3,2	24	38,7	36	58,1	45	100

Sumber : Hasil SPSS 22.00

Dari tabel IV.9 diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan hasil kerja yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%.
- b) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada pada instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%.

- c) Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,5%.
- d) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%.
- e) Jawaban responden tentang saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang atau 46,8%.
- f) Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan yang diinginkan instansi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak sebanyak 34 orang atau 54,8%.
- g) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 30 orang atau 48,4%.
- h) Jawaban responden tentang saya memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 36 orang atau 58,1%.

Kesimpulan secara umum kinerja karyawan pada pegawai Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan sudah tinggi, artinya karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, baik itu dilihat segi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, terbuka, inisiatif, kerja dan bersikap baik, dengan atasan atau dengan rekan sekerja, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

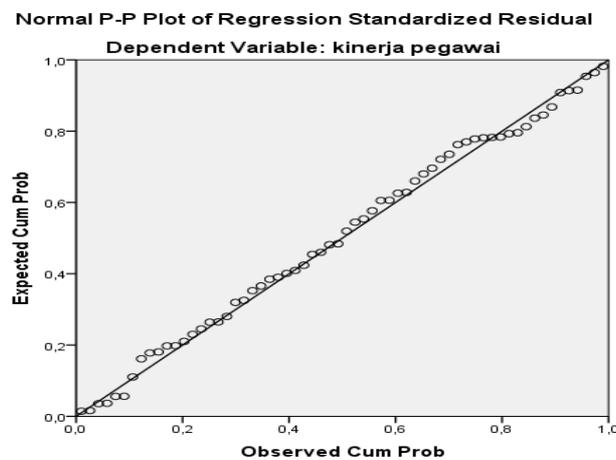
4. Hasil Analisis Data

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perhatian terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot



Gambar IV.1
Grafik Normal P-Plot

Sumber : Data diolah SPSS 22.00 (2017)

Pada grafik normal P-Plot terlihat pada gambar IV.1 diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Menurut

Juliandi dan Irfan (2013, hal 169) Uji Asumsi yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non parametik *Kolmogorov – Smirnov* (K – S) dengan membuat kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *Kolmogorov – Smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.29123671
	Absolute	.060
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 22.00 (2017)

Dari hasil pengolahan data pada tabel IV.10 diatas, diperoleh besarnya nilai *kolmogorov smirnov* adalah 0,473 dan signifikasinya pada 0,979. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,979 $>$ 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkna dengan uji asumsi klasik lainnya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika pada model regresi terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak dapat ditaksir dan nilai standart error menjadi tidak terhingga. Untuk terlihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dan lawannya.

1. *Nilai tolerance* dan lawannya
2. *Variance Infaction Factor*

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen yang lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$. Hasil dari multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
lingkungan kerja	,836	1,196
Fasilitas	,842	1,187
Disiplin	,961	1,041
Pengawasan	,948	1,055

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

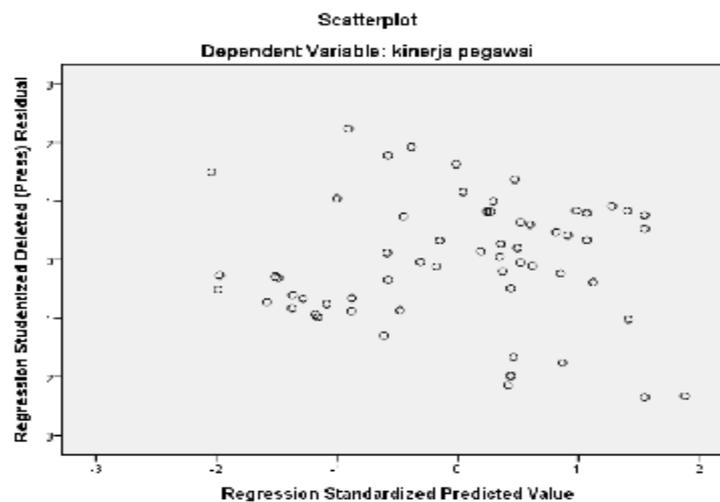
Sumber : Data diolah SPSS 22.00 (2017)

Dari data pada tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Vactor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,196, variabel Fasilitas (X_2) sebesar 1,187, variabel disiplin (X_3) sebesar 1,041, dan variabel pengawasan sebesar 1,055. Demikian juga nilai *Tolerance* pada lingkungan kerja sebesar 0,836 dan variabel fasilitas sebesar 0,842, variabel disiplin sebesar 0,961, dan variabel pengawasan sebesar 0,948, dari masing-masing variabel nilai *tolerance* > dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian tidak terjadi Multikolinieritas dalam variabel bebannya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi nilai independen. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta tidak ada titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 22.00 (2017)

Dari gambar IV.2 grafik scatter plot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja pegawai pada Instansi Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan, berdasarkan masukan variabel independen lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan.

b. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22.00.

Tabel IV.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,854	11,296	
	lingkungan kerja	,165	,159	,131
	Fasilitas	,380	,117	,406
	Disiplin	,348	,372	,110
	Pengawasan	,335	,409	,097

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 22.00 (2017)

Dari tabel IV.12 diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta	=	4,854
Lingkungan Kerja	=	0,165
Fasilitas	=	0,380
Disiplin	=	0,348
Pengawasan	=	0,335

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

$$Y = 4,854 + 0,165X_1 + 0,380X_2 + 0,348X_3 + 0,335X_4 + e$$

Keterangan :

- 1) Konstanta bernilai 4,854. Hal ini menunjukkan bahwa jika, jika Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas (X_2), Disiplin (X_3) dan Pengawasan (X_4) sama dengan nol (0), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 4,854.
- 2) Nilai Lingkungan kerja (X_1) = 0,165 menunjukkan bahwa setiap lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka lingkungan kerja akan mengalami

peningkatkan. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 16,5%, dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan.

- 3) Nilai Fasilitas (X_2) = 0,380 menunjukkan bahwa jika fasilitas ditingkatkan 100% maka fasilitas mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan fasilitas terhadap kinerja sebesar 38% dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan.
- 4) Nilai Disiplin (X_3) = 0,348 menunjukkan bahwa jika disiplin ditingkatkan 100% maka disiplin mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap kinerja sebesar 34,8% dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan.
- 5) Nilai pengawasan (X_4) = 0,335 menunjukkan bahwa jika pengawasan ditingkatkan 100% maka pengawasan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kinerja sebesar 33,5% dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji – t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS 16 maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

Bentuk pengujian :

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

dengan variabel terikat (Y).

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

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

Tabel IV. 19
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,854	11,296		,430	,669
lingkungan kerja	,165	,159	,131	1,037	,304
fasilitas	,380	,117	,406	3,235	,002
disiplin	,348	,372	,110	,935	,354
pengawasan	,335	,409	,097	,820	,416

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

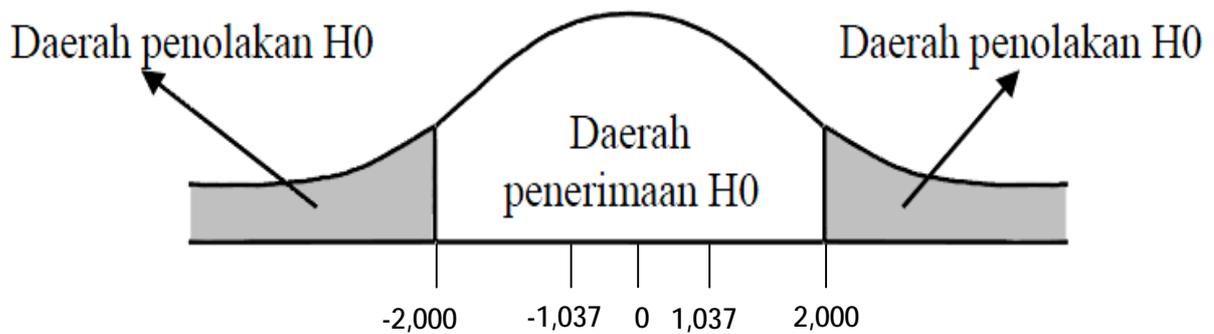
1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 62-2 = 60$ adalah 2,000, untuk itu $t_{\text{hitung}} = 1,037$ dan $t_{\text{tabel}} = 2,000$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 diterima jika : $- 2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$, pada $\alpha = 5\%$
 b) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,000$ atau $- t_{hitung} < -2,000$

Kriteria pengujian hipotesis :



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

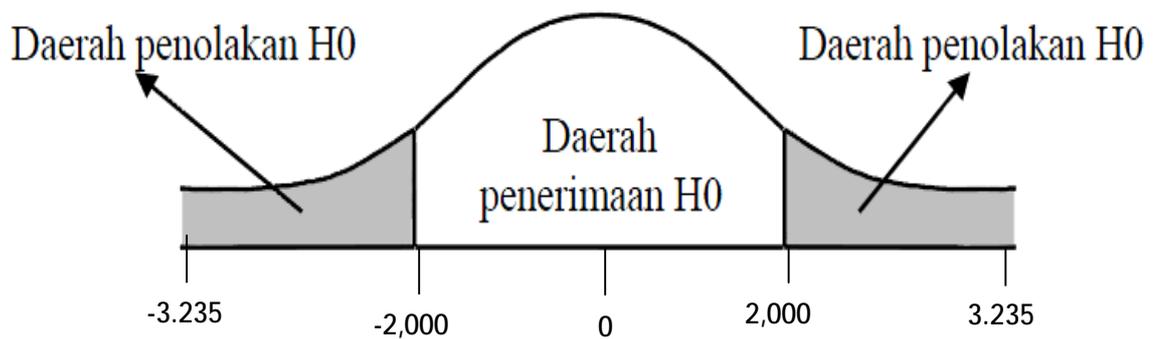
Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $1,037 < 2,000$, dengan nilai signifikansi $0,304 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

2) Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Fasilitas berpengaruh secara individu (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n=62-2 = 60$ adalah 2,000. Untuk itu $t_{hitung} = 3.235$ dan $t_{tabel} = 2,000$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 diterima jika : $- 2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$, pada $\alpha = 5\%$
 b) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,000$ atau $- t_{hitung} < -2,000$



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

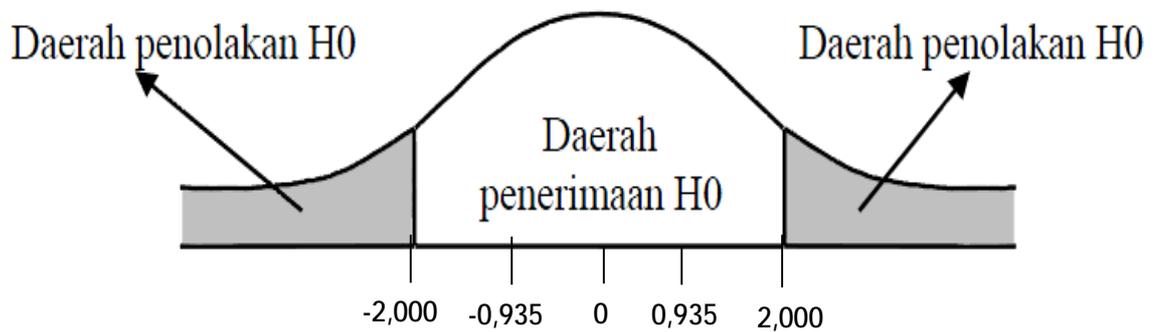
Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh $3.235 > 2,000$, dan mempunyai nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh secara individu (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n=62-2 = 60$ adalah 2,000. Untuk itu $t_{hitung} = -1,376$ dan $t_{tabel} = 2,000$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- c) H_0 diterima jika : $- 2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$, pada $\alpha = 5\%$
- d) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,000$ atau $- t_{hitung} < -2,000$



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

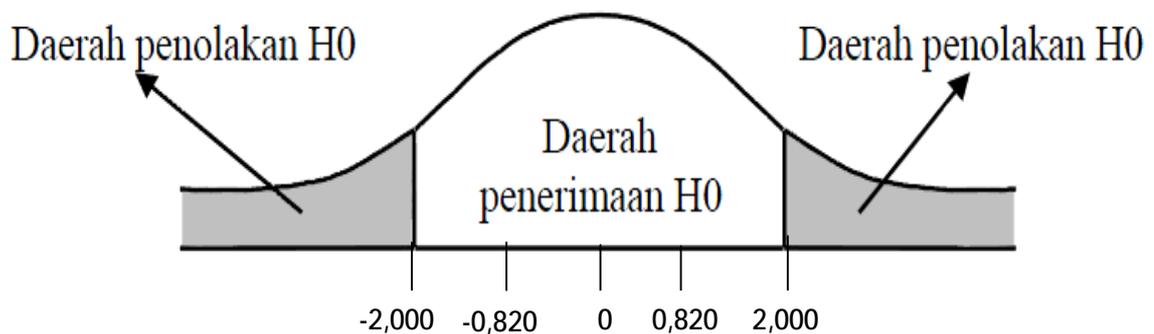
Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai diperoleh $0,935 < 2,000$, dan mempunyai nilai signifikansi $0,354 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

4) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individu (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n=62-2 = 60$ adalah 2,000. Untuk itu $t_{hitung} = 0,820$ dan $t_{tabel} = 2,000$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- e) H_0 diterima jika : $- 2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$, pada $\alpha = 5\%$
- f) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,000$ atau $- t_{hitung} < -2,000$



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh $0,820 < 2,000$, dan mempunyai nilai signifikansi $0,416 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

b. Uji Simultan (Uji – F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan) secara simultan dapat diterima sebagai model penelitian.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 diterima : artinya lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

H_a ditolak : artinya lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

Kreteria Pengujian :

1. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
2. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.14
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,444	4	91,111	4,623	,003 ^b
	Residual	1123,297	57	19,707		
	Total	1487,742	61			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pengawasan, fasilitas, disiplin, lingkungan kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 22.00 (2017)

Bertujuan untuk menghitung hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} untuk $n = 62$ adalah sebagai berikut :

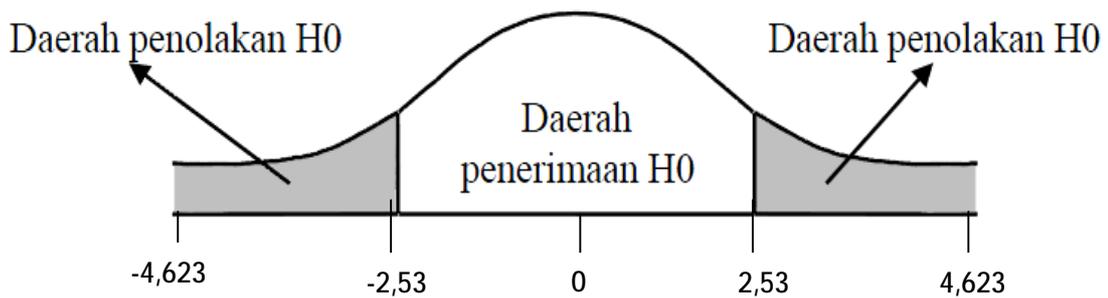
$$F_{tabel} = n - k - 1 = 62 - 4 - 1 = 57$$

$$F_{hitung} = 4,678 \text{ dan } F_{tabel} = 2,53$$

Kreteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika $= F_{hitung} \leq 2,53$ atau $-F_{hitung} \geq -2,53$
2. H_0 ditolak jika $= F_{hitung} > 2,53$ atau $-F_{hitung} < -2,53$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV.7
Kriteria Pengujian Hipotesis

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F- hitung sebesar 4,678 dengan tingkat signifikan 0,003, sedangkan F- tabel sebesar 2,53 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut karena F- hitung > F- tabel ($4,623 > 2,53$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Kesehatan Pangan Kota Medan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel IV.21
Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	,245	,192	4,43925

a. Predictors: (Constant), pengawasan, fasilitas, disiplin, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber data diolah SPSS 22.00(2017)

Semakin tinggi nilai *R-square* maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai *R-square* 0,245 atau 24,50% menunjukkan 24,50% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan. Sisanya 76,50 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti perilaku kepemimpinan dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun peneliti terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pada perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini adalah lima bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan

bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 1,037 dan $t_{tabel} \alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,000 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,304 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,165 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerja lebih diperhatikan oleh instansi maka kinerja pegawai pun ikut meningkat. Nitisemito dalam Sunyoto (2015 hal 38) menyatakan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan ada dampak positif bagi karyawan dalam bekerja dan organisasi akan mendapat keuntungannya.

Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ambarsari (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel fasilitas adalah 3,235 dan $t_{tabel} \alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,000 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja yang

menunjukkan bahwa dengan tingkat fasilitas yang tinggi maka kinerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan pun akan meningkat.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,380 membuktikan bahwa pemberian fasilitas kerja pada pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan pegawai, semangat dan kegairahan dapat pula ditingkatkan. Sama seperti yang dinyatakan oleh Chrisyanti (2011 hal 215) pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkeseluruhan. Jika pekerja atau pegawai merasa nyaman seperti fasilitas memadai dipastikan produktivitas akan meningkat. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Awaluddin dkk (2014) yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ketahanan Pangan Kota Medan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah $0,935 < 2,000$ dan $t_{tabel} \alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,000 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,354 < 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa dengan tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kinerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 348 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin para pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2012 hal 86) yang menyatakan Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang morosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan adanya hasil penelitian Sutrisna (2014) yang menyatakan dimana perubahan variabel disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel fasilitas adalah 0,820 dan $t_{tabel} \alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,000 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,416 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,335 membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa apabila pengawasan kerja lebih ditingkatkan lagi maka kinerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan akan meningkat. Seperti yang dikemukakan

kadarisman (2012, hal. 192) pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melakukan pekerjaan.

Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan, penelitian ini didukung dengan adanya hasil penelitian Sondole (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pengawasan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis of Variance*) pada tabel dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,623 dan tingkat signifikan sebesar 0,003. Sedangkan F_{tabel} 2,53, berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,623 > 2,53$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. dengan nilai *R-Square* 0,245 atau 24,50% variabel kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan, sisanya 76,50 dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel perilaku kepemimpinan dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja para pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja hanya akan meningkatkan sedikit kinerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
2. Secara parsial, fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kota Medan. hal ini menandakan jika semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja para pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
3. Secara parsial, disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik, maka kinerja pegawai semakin membaik.
4. Secara parsial, pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini berarti jika pengawasan ditingkatkan lagi hanya akan meningkatkan sedikit kinerja para pegawai.
5. Secara simultan, lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bila lingkungan kerja, fasilitas,

disiplin dan pengawasan secara bersama-sama ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh instansi maka kinerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan akan Meningkatkan.

B. Saran

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

1. Lingkungan kerja seperti cat tembok dan pencahayaan pada ruangan kerja para pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan hendaknya di perbaiki misalnya mengganti warna cat dengan yang lebih soft dan menarik agar pegawai merasa nyaman dan kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.
2. Fasilitas yang ada seperti komputer untuk para pegawai hendaknya ditambah dan diperhatikan lagi agar kinerja para pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan meningkat.
3. Disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan perlu diperhatikan lagi agar kinerja para pegawai lebih baik.
4. Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan saat bekerja seharusnya ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Assuari, Sofyan, (2008). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga penerbit
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ahyari, Agus (2003). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem ProduksiBuku I*. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Alex S.Nitisemito. (2013). *Manajemen PersonalialEdisi Revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Dewi, Irra Chrisyanti. (2011). *Manajemen Perkantoran*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.
- Darmawan, H. Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Donni dan Agus (2013). *Manajemen Perusahaan*, jakarta : kencana
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFU-Yogyakarta
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Ciptapustaka Media Perintis.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Kadarisman, (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, jakarta : PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. (Edisi pertama). Jakarta : Kencana
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Hendri. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke 2*. STIE YKPN, Yogyakarta

Sugiyono, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Enambelas. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Canter of Academic Publishing Service).

Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Jurnal :

Alfalza Ryo. (2016). “*Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MEDYA KARYA (PERSERO)*”. Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ambarsari Liana, (2015). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Total Bangun Persada*”. Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hayati Fitria welli, (2014). “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan fasilitas terhadap Kinerja karyawan PT. Tadio suara Singgalang Mahimbau*”. Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.

Indraputra Tengku, Sutrisna Endang, (2015). “*Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja Dan Kinerja*”. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Sondole Rin Milta Erlis, dkk. (2015). “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO)Unit Pemasaran VII, Terninal BBM Bitung*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.