

**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR  
CABANG KOORDINATOR MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : RIO KUNCAHYO**  
**NPM : 1805160507**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 07 September 2022, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **RIO KUNCAHYO**  
N P M : **1805160507**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN.**

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(DODY FIRMAN, SE, MM)

Penguji II

(MURVIANA KOTO S.E, M.Si)

Pembimbing

(NADIA IKA PURNAMA S.E, M.Si)

Ketua

(S. JENURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ABE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIO KUNCAHYO  
NPM : 1805160507  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR  
CABANG KOORDINATOR MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RIO KUNCAHYO  
N.P.M : 1805160507  
Dsen Pembimbing : NADIA IKA PURNAMA S.E, M.Si  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaikan literatur	21/07 <sup>2022</sup>	
BAB 2	Perbaikan teori, rumus	28/07 <sup>2022</sup>	
BAB 3	Perbaikan tabel, gambar.	01/08 <sup>2022</sup>	
BAB 4	Perbaikan.	02/08 <sup>2022</sup>	
BAB 5	Kesimpulan harus sesuai dan pembuktian	05/08 <sup>2022</sup>	
Daftar Pustaka	Perbaikan mendasar.	05/08 <sup>2022</sup>	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	all untuk sidang ka.	06/08 <sup>2022</sup>	

Medan, Juli 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(NADIA IKA PURNAMA S.E, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rio Kuncahyo  
NPM : 1805160507  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Pengawasan Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 28 Maret 2022  
Pembuat Pernyataan



**RIO KUNCAHYO**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN**

**RIO KUNCAHYO**

Program: Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 60 orang pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

**Kata Kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Dan Kinerja**

## ABSTRACT

### *THE EFFECT OF SUPERVISION, WORK ENVIRONMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SUMUT BRANCH OFFICE MEDAN COORDINATOR*

*RIO KUNCAHYO*

*Program: Management Studies*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision, work environment and training on performance at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office. The sample in this study using the slovin formula totaling 60 employees at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously supervision, work environment and training have a significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office*

*Keywords: Supervision, Work Environment and Training and Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Sucipto dan Ibunda Hj. Mariani S.H tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nadia Ika Purnama S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

9. Ibu Susi Handayani S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada abang saya Utomo Pambudi Amd yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.
12. Kepada sahabat-sahabat saya Muhammad Iqbal, Ahmad Fauzi Bizly yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Agustus 2022  
Penulis

**Rio Kuncahyo**  
**NPM:1805160507**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	14
2.1.2 Pengawasan .....	16
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan .....	16
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan .....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	18
2.1.2.4 Indikator Pengawasan.....	20
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	28
2.1.4 Pelatihan .....	31
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan.....	31
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan .....	31

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	31
2.1.4.4 Indikator Pelatihan .....	32
2.2.Kerangka Konseptual.....	33
2.3.Hipotesis .....	38

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6 Instrumen Pengumpulan Data.....	44
3.7 Teknik Analisis Data .....	47

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data.....	54
4.2 Analisis Data .....	62
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	62
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	65
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	66
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	70
4.2.5 Pembahasan.....	71

### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	79

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pencapaian Target Pegawai PT. Bank Sumut Tahun 2021.	5
Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	40
Tabel 3.2	Indikator Pengawasan .....	40
Tabel 3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 3.4	Indikator Pelatihan.....	41
Tabel 3.5	Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.6	Data Pegawai PT. Bank Sumut.....	42
Tabel 3.7	Skala Likert.....	45
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	47
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	47
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	48
Tabel 3.12	Hasil Uji Reabilitas .....	49
Tabel 4.1	Skala Likert.....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	56
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Pengawasan.....	57
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Resonden Variabel Lingkungan Kerja .....	60
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Resonden Variabel Pelatihan .....	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.8	Hasil Regresi Liner Berganda.....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja.....	34
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	35
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.....	35
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T .....	67
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T .....	68
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T .....	69
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, inovatif dan sangat kreatif untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah mesin utama dari setiap organisasi untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Perusahaan sebagai suatu bentuk organisasi tidak dapat dipisahkan dari tenaga manusia, meskipun kegiatan perusahaan telah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi yang modern, karena secanggih apapun teknologi tersebut, tanpa dukungan manusia seperti sumber data, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang membawa tenaga, pikiran, kreativitas dan bakat kewirausahaan bagi perusahaan, dengan harapan suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkungan bisnis perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik di bidangnya (Tupti et al., 2021)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017). Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan , jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (M. P. Hasibuan, 2016)

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selain faktor pengawasan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan

kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja (Agam et al., 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018).

Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih focus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2018), (Astuti & Sari, 2018), dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. Bank Sumut adalah salah satu perbankan yang di kelola oleh badan usaha milik daerah (BUMD) Sumatera Utara. Berdasarkan observasi awal penulis

pada PT. Bank Sumut, penulis menemukan masalah dimana dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana setiap pegawai yang terdapat dilingkungan PT. Bank Sumut diberikan target pekerjaan yang harus dicapai namun ada beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target tersebut, , hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Target Pegawai PT. Bank Sumut Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Mencapai Target</b>	<b>Tidak Mencapai Target</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
January	14	134	148
February	15	133	148
Maret	22	126	148
April	8	140	148
Mei	15	133	148
Juni	13	135	148
Juli	16	132	148
Agustus	25	123	148
September	11	137	148
Oktober	13	135	148
November	16	132	148
Desember	10	138	148

Sumber : PT. Bank Sumut

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya beberapa karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya masalah pengawasan, dimana kurangnya pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan dimana pimpinan lebih banyak melakukan pengawasan secara tidak langsung yang berupa *finger print* absensi dan pemasangan CCTV diarea kantor, sehingga pegawai kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja dimana adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, selain itu adanya pegawai yang pulang lebig awal dari waktu yang telah di tentukan.

Selanjutnya pada lingkungan kerja dimana lingkungan kerja yang berbeda-beda di saat pegawai melakukan pekerjaan lapangan dimana pegawai melakukan pekerjaan terlebih dahulu melakukan pemahaman terhadap lingkungan yang akan menjadi pekerjaan serta memahami keadaan lingkungan kerja, selain itu seringkali terjadi salah komunikasi antar pegawai yang berbeda divisi. Selain itu pada pelatihan, dimana kurangnya pelatihan yang diterima oleh pegawai untuk menunjang pekerjaannya khususnya pada pegawai yang berada dilapangan dimana pegawai kurang mendapat pelatihan untuk menunjang pekerjaannya dimana pegawai hanya ditekankan untuk mencapai target yang telah ditentukan, dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai hanya untuk beberapa pegawai yang telah memenuhi kualifikasi yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pegawai kurang disiplin dalam memandaatkan waktu kerja.

2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana lingkungan kerja yang berbeda-beda serta kurang harmonisnya hubungan pegawai antar divisi.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang mendapat pelatihan guna menunjang pekerjaannya.
4. Adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target dari yang telah ditentukan

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah pengawasan yang dilihat dari pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai, lingkungan kerja yang dilihat dari lingkungan kerja non fisik dan pelatihan yang dilihat dari pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai guna menunjang pekerjaan, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target perusahaan dengan subjek pegawai tetap PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
4. Apakah pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang pengawasan, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal pengawasan, lingkungan kerja pelatihan terhadap kinerja.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

## 3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wibowo, 2010).

“Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik

tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Nooralizad et al., 2011).

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Agar dapat mengidentifikasi kemampuan organisasi serta dapat menganalisa kemampuan karyawan secara individual.

Tujuan kinerja adalah sebagai berikut (Veithzal Rivai, 2014) :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut (Rivai, 2014):

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa tujuan kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bias menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

#### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2012):

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

## 3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

## 4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

## 5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, pelatihan, kepemimpinan dan motivasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Siagian, 2014).

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014):

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2010):

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

#### 5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

### **2.1.2 Pengawasan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pengawasan**

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2015). Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kadarisman, 2013).

Pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam

pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu proses pemeriksaan untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

### **2.1.2.2 Tujuan Pengawasan**

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Tujuan pengawasan adalah sebagai berikut (Adisasmita, 2011):

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Selanjutnya tujuan pengawasan adalah (Sukartana, 2011):

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.

4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Organisasi sangat diperlukan untuk menjamin suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sehingga pimpinan yang mengawasi memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, dengan itu pengawasan yang tepat dapat dilihat dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah (Handoko, 2015):

#### **1. Perubahan Lingkungan Organisasi**

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang mempengaruhi pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi

#### **2. Perubahan Kompleksitas Organisasi**

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

### 3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

### 4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab 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.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2010):

1. Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Pengawasan**

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya. indikator pengawasan yang baik adalah (Handoko, 2015):

1. Akurat, Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka 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, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.
4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya 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 standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu (Siagian, 2014):

1. Nilai strategis
2. Objektivitas
3. Luwes
4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Paham

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan

berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja (Afandi, 2016) .

Lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2014).

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan” (Sedarmayanti, 2016).

“Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan” (Simanjuntak, 2011).

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu (Siagian, 2014) :

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2016):

## 1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) 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. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

### **2.1.3.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperlambat kinerja karyawan.

Hubungan antara pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai (Tohardi, 2011).

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sudaryono et al., 2018) :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak

dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik

lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

#### 7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

#### 8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan

selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM)

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut (Mangkunegara, 2014) :

##### 1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain

##### 2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

##### 3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan

dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

#### 4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari (Nitisemito, 2010):

##### 1. Suasana Kerja

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

##### 2. Hubungan Karyawan

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

##### 3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## 2.1.4 Pelatihan

### 2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan (Justine, 2016).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Jose, 2010).

Pelatihan (*training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih, focus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan**

Pelatihan bertujuan adalah mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada (proses pendidikan jangka pendek) (Larasati, 2018).

Berdasarkan definisi ini pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut (Larasati, 2018) :

1. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan sehingga membuat karyawan menjadi produktif.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut, yaitu (Larasati, 2018):

- 1) Tidak tercapainya standar pencapaian kerja.
- 2) Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya.
- 3) Karyawan tidak produktif.
- 4) Tingkat penjualan menurun.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu sebagai berikut (Wispondono, 2018):

- 1) Dana.
- 2) Sarana dan prasarana.
- 3) Instruktur pelatihan.

#### **2.1.4.4 Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan yaitu sebagai berikut (Wispondono, 2018):

##### 1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik tetapi jika prestasi kerjanya tetap maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan.

##### 2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti perkembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan atau pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.

##### 3. Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut baik, akan tetapi jika kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut kurang baik.

##### 4. Tingkat kerusakan produksi

Setelah karyawan mengikuti pengembangan dan pelatihan berkurang, maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan kurang baik. Termasuk dalam konteks ini adalah tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program

pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan, diantaranya adalah (Mangkunegara, 2017):

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

4. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staff yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 5. Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Pelatih/Instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

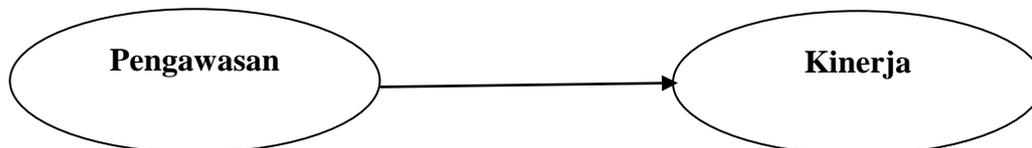
### **2.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan

untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



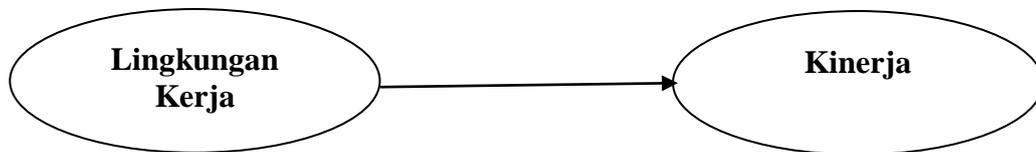
**Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



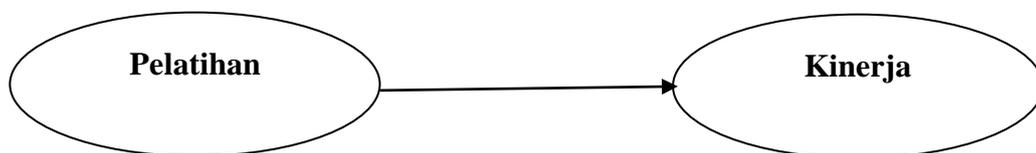
**Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

### **2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Selanjutnya hasil terendah pada variabel pelatihan yaitu lama waktu pelatihan yang di ikuti karyawan maka akan semakin banyak hal-hal yang dapat mereka pelajari terkait dengan pekerjaan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2018.), (Astuti & Sari, 2018), dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

### **2.2.4 Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh

kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

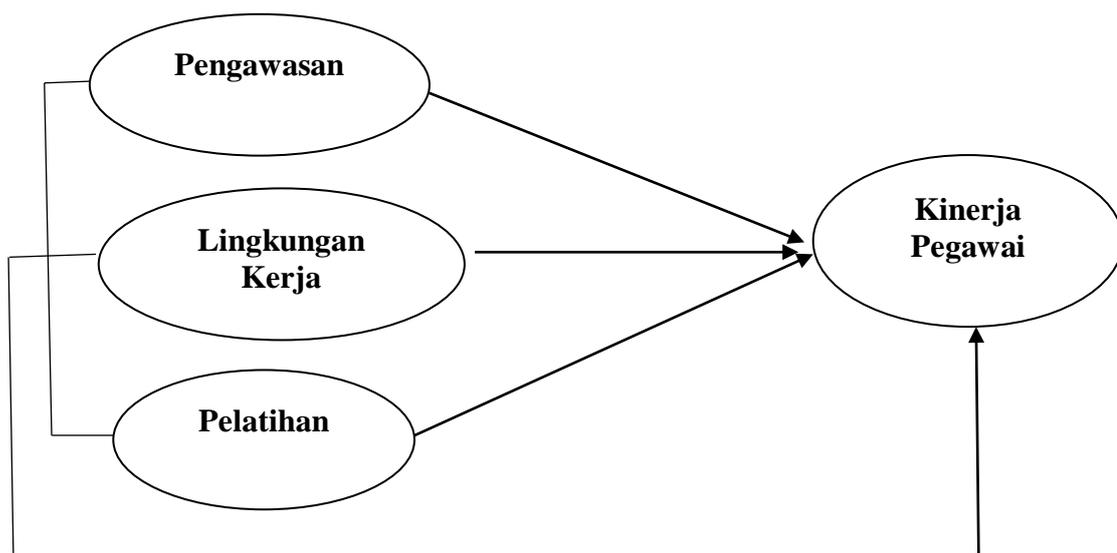
Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja

karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja (Julita & Arianti, 2018).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Jones, 2010).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori (Juliandi et al., 2015). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
4. Pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakana angket, wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2018).

#### **3.2 Definisi Operasional**

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

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

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

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

## 2. Pengawasan (X1)

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Pengawasan**

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat Waktu
3	Objektif dan Menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksible
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota

Sumber: (Handoko, 2015)

## 3. Lingkungan Kerja

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

**Tabel 3.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan karyawan
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Sumber: (Nitisemito, 2010)

#### 4. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan

**Tabel 3.3**  
**Indikator Pelatihan**

No	Indikator
1	Tujuan pelatihan
2	Materi
3	Metode yang digunakan
4	Kualifikasi peserta
5	Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan February 2022 sampai Agustus 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																											
		Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																												
2	Riset awal																												
3	Pembuatan proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Riset																												
7	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Sekripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 148 orang.

**Tabel 3.6**  
**Data Pegawai PT. Bank Sumut**

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Kredit	57
2	Divisi Ritel	12
3	Divisi Dana Dan Jasa	8
4	Divisi Risiko Kredit	6
5	Devisi Penyelamatan Kredit	6
6	Devisi Sentra Operasional	50
7	Bidang Branch Banking	9
<b>Jumlah</b>		<b>148</b>

Sumber: PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan (2022)

#### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 148(0.1)^2} = 59,67$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang pegawai tetap PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2018)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada instant tentang data pegawai.

2. Quisioner (angket) dan Wawancara/*Interview*

Wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit (Juliandi et al., 2015). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.

Instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati” (Sugiyono, 2018). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa instrumen merupakan suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data secara sistematis dan lebih mudah. Instrumen penelitian menempati posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh

data di lapangan. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian gunakan adalah pedoman angket.

Alat bantu berupa pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengetahui skor pengawasan, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja. Pada penyusunan angket peneliti membuat kisi-kisi dan pedoman penskoran yang dapat dilihat pada angket. Instrumen angket merupakan instrumen utama dalam penelitian ini. dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 3.7**  
**Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Mengingat data penelitian merupakan aspek yang penting dalam penelitian, maka instrumen atau alat yang digunakan mengukur harus terpercaya maka angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid (Sugiyono, 2018).

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

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

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table* (Sugiyono, 2018). Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0.717 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.716 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.716 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.621 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.570 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.604 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.570 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.570 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Pengawasan (X1)</b>	X1.1	0.716 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.703 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.659 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.633 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.652 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.317 > 0,254	0.014 < 0,05	Valid
	X1.7	0.722 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.683 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.348 > 0,254	0.046 < 0,05	Valid
	X1.10	0.422 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.11	0.708 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.12	0.696 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.13	0.711 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.14	0.704 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.15	0.715 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.16	0.657 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.17	0.422 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.18	0.556 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.19	0.422 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.20	0.422 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.587 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.585 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.699 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.641 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.699 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.699 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pelatihan (X3)	X3.1	0.613 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.650 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.693 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.390 > 0,254	0.003 < 0,05	Valid
	X3.5	0.740 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.705 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.630 > 0,254	0.005 < 0,05	Valid
	X3.8	0.341 > 0,254	0.008 < 0,05	Valid
	X3.9	0.679 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.10	0.682 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $\sum Si^2$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item

St = Jumlah varians butir  
K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.772	0,60	Reliabel
Pengawasan (X1)	0.905		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.668		Reliabel
Pelatihan (X3)	0.797		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

### 3.7 Teknik Analisi Data

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

#### 3.7.1 Metode regresi linear berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Pengawasan
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Pelatihan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### 3.7.2 Asumsi klasik

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

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. 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)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi et al., 2015)

#### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi

multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

### 3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

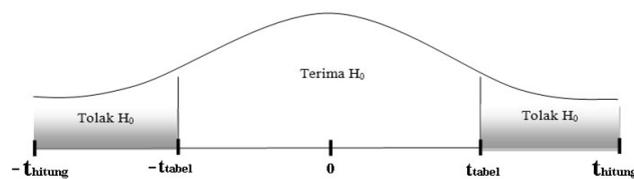
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Kriteria pengujian:

1.  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### 3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

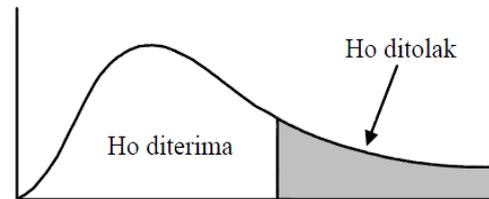
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

Bentuk pengujiannya adalah :

1.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel  $x$  dengan variabel  $y$
2.  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel  $x$  dengan variabel  $y$

#### 3.7.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

$D$  = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X1), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 60 orang pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot - penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Hasil tabulasi karakteristik 60 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Laki-laki	35	58.33
Wanita	25	41.67
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Jenjang Pendidikan :</b>		
S2	3	5.00
S1	41	68.33
D3	12	20.00
SMA	4	6.67
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Usia :</b>		
> 30 tahun	10	16.67
30-39 tahun	33	55.00
40-50 tahun	14	23.33
<50 tahun	3	5.00
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari wanita yaitu laki-laki 35 responden (58.3%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 41 responden (68.33%). Dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 33 responden (55.00%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No	Kinerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	1	1.67	10	16.67	41	68.33	8	13.33	60	100
2	0	0.00	2	3.33	8	13.33	39	65.00	11	18.33	60	100
3	0	0.00	0	0.00	3	5.00	41	68.33	16	26.67	60	100
4	0	0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
5	0	0.00	2	3.33	10	16.67	39	65.00	9	15.00	60	100
6	0	0.00	3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
7	0	0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju”.

#### 4.1.3.2 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X1)**

No	Pengawasan											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10.00	7	11.67	11	18.33	19	31.67	17	28.33	60	100
2	5	8.33	7	11.67	16	26.67	19	31.67	13	21.67	60	100
3	11	18.33	2	3.33	12	20.00	23	38.33	12	20.00	60	100
4	6	10.00	8	13.33	8	13.33	21	35.00	17	28.33	60	100
5	6	10.00	10	16.67	12	20.00	14	23.33	18	30.00	60	100
6	7	11.67	7	11.67	12	20.00	18	30.00	16	26.67	60	100
7	6	10.00	6	10.00	13	21.67	17	28.33	18	30.00	60	100
8	3	5.00	9	15.00	11	18.33	22	36.67	15	25.00	60	100
9	10	16.67	4	6.67	10	16.67	21	35.00	15	25.00	60	100
10	8	13.33	10	16.67	8	13.33	20	33.33	14	23.33	60	100
11	11	18.33	2	3.33	11	18.33	22	36.67	14	23.33	60	100
12	7	11.67	10	16.67	7	11.67	23	38.33	13	21.67	60	100
13	6	10.00	8	13.33	10	16.67	27	45.00	9	15.00	60	100
14	8	13.33	7	11.67	10	16.67	23	38.33	12	20.00	60	100
15	0	0.00	0	0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
16	0	0.00	0	0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100
17	0	0.00	0	0.00	11	18.33	36	60.00	13	21.67	60	100
18	0	0.00	0	0.00	4	6.67	42	70.00	14	23.33	60	100
19	0	0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
20	0	0.00	2	3.33	6	10.00	44	73.33	8	13.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan pegawai, pimpinan dibantu dengan CCTV), mayoritas responden menjawab “Setuju”.

3. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti perusahaan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan secara bertahap), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
11. Jawaban responden tentang atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
12. Jawaban responden tentang atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
13. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif), mayoritas responden menjawab “Setuju”.

14. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
15. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
16. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
17. Jawaban responden tentang pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
18. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
19. Jawaban responden tentang dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
20. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap pegawai), mayoritas responden menjawab “Setuju”.

#### **4.1.3.3 Lingkungan Kerja**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Lingkungan Kerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
2	0	0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
3	0	0.00	4	6.67	15	25.00	33	55.00	8	13.33	60	100
4	0	0.00	0	0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
5	0	0.00	0	0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100
6	0	0.00	0	0.00	5	8.33	46	76.67	9	15.00	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan), mayoritas responden menjawab “Setuju”.

#### 4.1.3.4 Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pelatihan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X3)**

No	Pelatihan											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	2	3.33	9	15.00	38	63.33	11	18.33	60	100
2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	44	73.33	16	26.67	60	100
3	0	0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100
4	0	0.00	3	5.00	9	15.00	34	56.67	14	23.33	60	100
5	0	0.00	2	3.33	1	1.67	44	73.33	13	21.67	60	100
6	0	0.00	2	3.33	16	26.67	32	53.33	10	16.67	60	100
7	0	0.00	0	0.00	10	16.67	37	61.67	13	21.67	60	100
8	0	0.00	0	0.00	2	3.33	49	81.67	9	15.00	60	100
9	0	0.00	3	5.00	10	16.67	36	60.00	11	18.33	60	100
10	0	0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan agar pegawaimampu mencapai kinerja secara maksimal, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabatan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

5. Jawaban responden tentang metode yang digunakan dalam pelatihan sangat mudah di pahami, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang untuk mengikuti pelatihan pegawai terlebih dahulu di seleksi, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang selalu mendapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang pilihan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

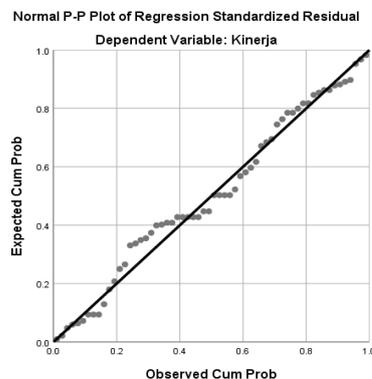
## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.123	4.329
	Lingkungan Kerja	.186	4.378
	Pelatihan	.133	2.941

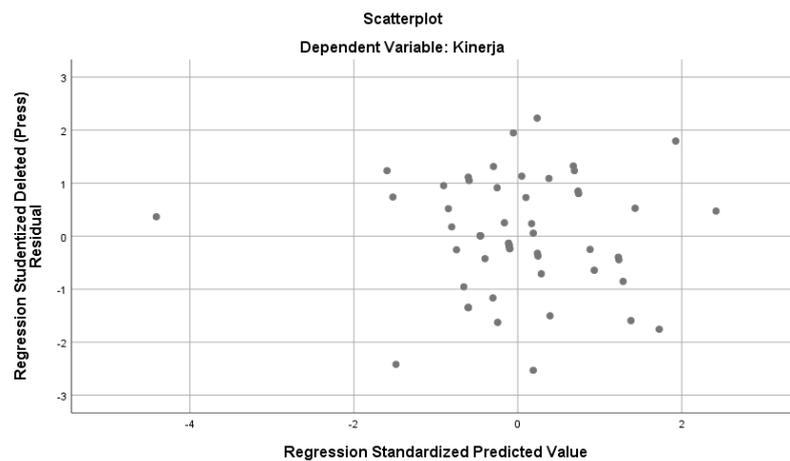
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar  $0.123 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $4.329 < 5$ . Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.186 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $4.378 < 5$ . Variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar  $0.133 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.941 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu stress kerja, beban kerja, disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.772	.618		-1.249	.217
	Pengawasan	.440	.046	1.107	9.535	.000
	Lingkungan Kerja	.617	.057	.438	10.824	.000

	Pelatihan	.430	.074	.552	5.787	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -0.772
2. Pengawasan = 0,440
3. Lingkungan kerja = 0,617
4. Pelatuihan = 0.430

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

$$Y = -0.772 + 0,440_1 + 0,617_2 + 0,430_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -772 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -0.772
2. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,440 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan miningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,440 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,617 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja miningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,617 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,430 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan miningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,430 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.772	.618		-1.249	.217
	Pengawasan	.440	.046	1.107	9.535	.000
	Lingkungan Kerja	.617	.057	.438	10.824	.000
	Pelatihan	.430	.074	.552	5.787	.000

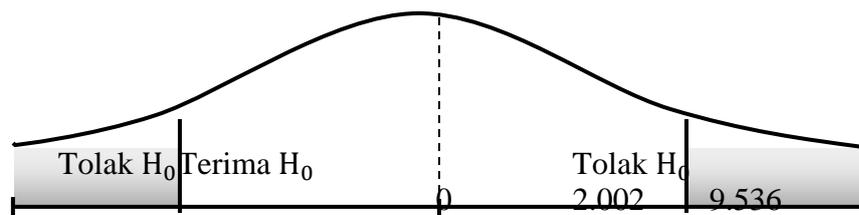
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 3 = 57$  adalah 2.002  $t_{hitung} = 9.536$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.3**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

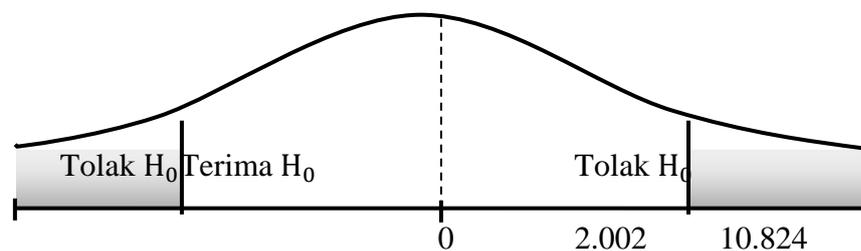
$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan adalah 9.536 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pengawasan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 3 = 57$  adalah 2.002  $t_{hitung} = 10.824$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

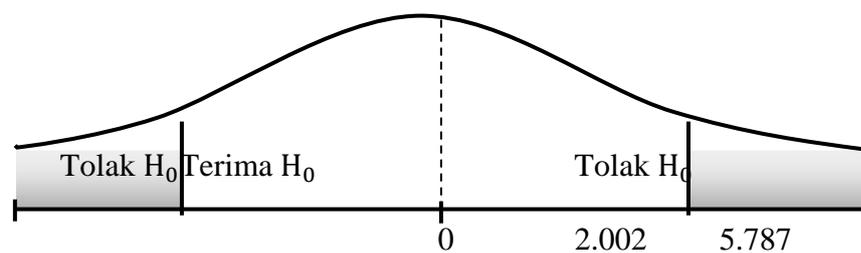
$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 10.824 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil

tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

### 3. Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 3 = 57$  adalah  $t_{hitung} = 5.787$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.5**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah  $5.787$  dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar  $2.002$  dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pelatihan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

#### 4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable

terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut:

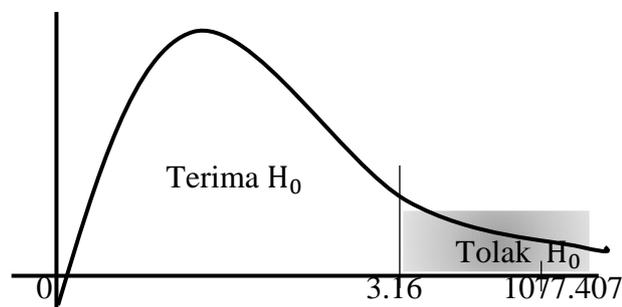
**Tabel 4.10 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.788	3	184.929	1077.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.612	56	.172		
	Total	564.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 60 - 3 - 1 = 56$$

$$F_{\text{hitung}} = 1077,407 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.16$$



**Gambar 4.6**  
**Kurva Uji F**

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 1077.407 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $1077.407 > 3.16$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 <sup>a</sup>	.983	.982	.41430
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.983 \times 100\%$$

$$= 98.3\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.983 yang berarti 98.3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan sebesar 98.3% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 98.3\% = 1.7\%$ . hal ini menunjukkan 1.7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

#### **4.2.5 Pembahasan**

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

## 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan adalah 9.536 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pengawasan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Dimana pemimpin melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang prosedur yang telah dibuat dengan demikian maka pegawai akan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah dibuat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 10.824 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan

rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah 5.787 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pelatihan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan dimana dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang menunjang pekerjaan pegawai tersebut maka produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Selanjutnya hasil terendah pada variabel pelatihan yaitu lama waktu pelatihan yang di ikuti karyawan maka akan semakin banyak hal-hal yang dapat mereka pelajari terkait dengan pekerjaan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2018,), (Astuti & Sari, 2018), dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1077.407 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $1077.407 > 3.16$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan demikian maka pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinerja suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu

sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja (Julita & Arianti, 2018).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Joses, 2010).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
3. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
4. Secara simultan pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan disarankan untuk secara efektif melaksanakan pengawasan serta memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para pegawai melalui perilaku kepemimpinan yang berdemokan dan berorientasi pada tupoksinya yakni educator, manajer,

administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM) sehingga pegawai merasa terayomi serta adanya bimbingan dan pembinaan secara kontinu yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai

2. Pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan agar lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja,
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen agar lebih giat memberikan pelatihan terhadap pegawainya sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai guna menunjang kinerja pegawai.
4. Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 60 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. ARMICO.
- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agam, F., Suryatini, M., & Sudarta. (2015). Analisi Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. *Jurnal Magister Manajemenm Universitas Mataram*, 1(1), 1–15.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methodh Fourthg Editon*. Oxford Univery Press.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPEE.
- Haris, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Sage Publication Inc.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karyawan Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sudaryono, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sukartana. (2011). *Dasar Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

## KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rio Kunchahyo memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

### B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2

Usia :  <30 Tahun  30-39 tahun  
 40-50 Tahun  > 50tahun

### Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
<b>Sikap</b>						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8..	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

**Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Akurat</b>						
1	Pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat.					
2	Dalam mengawasi pekerjaan pegawai, pimpinan dibantu dengan CCTV					
<b>Tepat Waktu</b>						
3	Perusahaan melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan					
4	Perusahaan melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan					
<b>Objektif Dan Menyeluruh</b>						
5	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku					
6	Pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil					
<b>Terpusat Pada Titik-titik Pengawasan Strategis</b>						
7	Proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja					
8	Pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti perusahaan					
<b>Realistik Secara Ekonomis</b>						
9	Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program					
10	Pengawasan kerja dilakukan secara bertahap					
<b>Realistik Secara Organisasi</b>						
11	Atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja					
12	Atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada					
<b>Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi</b>						
13	Pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif					
14	Pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi					

<b>Fleksibel</b>						
15	Pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan					
16	Pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat					
<b>Bersifat Sebagai Petujuk dan Operasional</b>						
17	Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi					
18	Pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai					
<b>Diterima Para Anggota</b>						
19	Dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya					
20	Pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap pegawai					

### **Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Suasana Kerja</b>						
1	Suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan					
2	Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi					
<b>Hubungan Kerja</b>						
3	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan					
4	saya beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
<b>Tersedianya fasilitas bagi karyawan</b>						
5	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai					

6	Pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan					
---	--	--	--	--	--	--

### Pelatihan (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tujuan Pelatihan</b>						
1	Pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai					
2	Pelatihan yang diselenggarakan agar pegawaimampu mencapai kinerja secara maksimal					
<b>Materi</b>						
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabatan					
4	Materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja pegawai					
<b>Matode yang digunakan</b>						
5	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat mudah di pahami					
6	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik					
<b>Kualifikasi Peserta</b>						
7	Untuk mengikuti pelatihan pegawai terlebih dahulu di seleksi					
8	Saya selalu medapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan					
<b>Kualifikasi pelatih (Instruktur)</b>						
9	Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang pilihan					
10	Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi					

N o	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	JL M
1	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	84
2	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	69
6	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	68
7	3	2	5	2	2	4	2	2	4	5	3	2	2	2	2	2	5	4	5	5	63
8	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
9	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	84
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	87
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
12	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	78
13	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	77
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	77
15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	75
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	87
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	75
24	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	96
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	90
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	88
28	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	3	81
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
30	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	93
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
32	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	92
33	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	87
34	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
36	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	93
37	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	85
38	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	85
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	87
40	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	89
41	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	81
42	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	90
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
44	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
45	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	67
46	2	3	2	4	4	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	70
47	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	48
48	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	75
49	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
51	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	75
52	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
53	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	74
54	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	83
55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	80
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	84
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	81

58	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	80
59	4	5	4	2	2	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	78
60	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	77

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JLM
1	4	3	4	5	4	4	24
2	5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	4	4	4	23
5	4	3	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	2	2	5	4	5	5	23
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	3	5	5	5	5	27
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	5	4	4	24
13	4	3	5	4	5	5	26
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	3	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	4	4	23
20	4	3	4	4	4	4	23
21	5	5	4	4	4	4	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	4	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	5	4	4	27
27	4	4	5	4	5	5	27
28	5	4	3	5	3	3	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	5	4	5	5	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	5	4	4	27
33	5	4	4	5	4	4	26
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	4	4	4	25
36	5	4	5	5	5	5	29
37	5	4	4	5	4	4	26
38	4	5	4	4	4	4	25
39	5	4	4	5	4	4	26
40	4	5	5	4	5	5	28



26	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
28	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
30	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
31	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
32	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
33	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
35	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
37	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
38	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
39	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
40	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
41	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	40
42	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
45	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33
46	2	4	4	5	4	4	5	4	2	3	37
47	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	25
48	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	37
49	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	37
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
53	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
54	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
56	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
58	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	41
59	4	2	2	5	3	4	3	4	4	5	36
60	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	38

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	JLM
1	5	4	4	3	4	5	4	4	33
2	5	5	5	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	3	4	4	3	4	4	4	4	30
6	2	4	4	4	4	4	4	4	30
7	2	2	2	2	5	4	5	5	27
8	4	4	4	4	4	5	4	4	33
9	4	4	4	3	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	5	5	5	5	36
11	3	4	4	4	4	4	4	4	31
12	4	4	4	3	4	5	4	4	32

13	3	4	4	3	5	4	5	5	33
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	3	4	4	3	4	4	4	4	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
21	4	5	5	5	4	4	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	4	4	3	4	4	4	4	30
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	5	5	4	5	4	4	36
27	5	4	4	4	5	4	5	5	36
28	3	5	5	4	3	5	3	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	4	5	5	4	5	5	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	5	5	5	4	5	4	4	36
33	4	5	5	4	4	5	4	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	5	4	4	4	4	33
36	5	5	5	4	5	5	5	5	39
37	4	5	5	4	4	5	4	4	35
38	4	4	4	5	4	4	4	4	33
39	4	5	5	4	4	5	4	4	35
40	5	4	4	5	5	4	5	5	37
41	5	4	4	3	4	4	4	4	32
42	5	5	5	4	4	4	4	4	35
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	3	4	4	4	4	31
45	3	4	4	3	4	2	4	4	28
46	2	4	4	4	4	2	4	4	28
47	2	2	2	2	3	2	3	3	19
48	4	4	4	4	4	2	4	4	30
49	4	4	4	3	4	4	4	4	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	4	4	4	4	3	4	4	30
52	4	4	4	3	4	4	4	4	31
53	3	4	4	3	4	4	4	4	30
54	5	4	4	4	4	3	4	4	32
55	4	5	5	4	4	4	4	4	34
56	5	4	4	4	4	4	4	4	33
57	4	5	4	5	4	4	4	4	34

58	4	3	4	5	4	3	4	4	31
59	5	4	5	5	4	2	4	4	33
60	4	4	4	4	4	2	4	4	30

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	32.4000	3.09291	60
Pengawasan	80.0833	7.77500	60
Lingkungan Kerja	24.3500	2.19263	60
Pelatihan	39.8333	3.97094	60

### Correlations

	Kinerja	Pengawasan	Lingkungan Kerja	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.947	.959
	Pengawasan	.947	1.000	.868
	Lingkungan Kerja	.959	.868	1.000
	Pelatihan	.879	.978	.797
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Pengawasan	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
	Pelatihan	.000	.000	.000
N	Kinerja	60	60	60
	Pengawasan	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60
	Pelatihan	60	60	60

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.991 <sup>a</sup>	.983	.982	.41430	.983	1077.407	3	56	.000	1.879

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.788	3	184.929	1077.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.612	56	.172		

Total	564.400	59		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.772	.618		-1.249	.217	-2.010	.466					
Pengawasan	.440	.046	1.107	9.535	.000	.348	.533	.947	.787	.166	.123	4.329
Lingkungan Kerja	.617	.057	.438	10.824	.000	.503	.732	.959	.823	.189	.186	4.378
Pelatihan	.430	.074	.552	5.787	.000	.579	.281	.879	.612	.101	.133	2.941

a. Dependent Variable: Kinerja

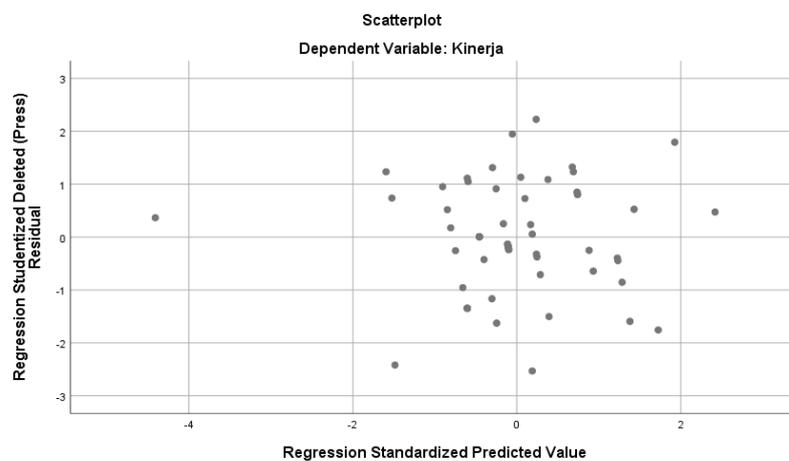
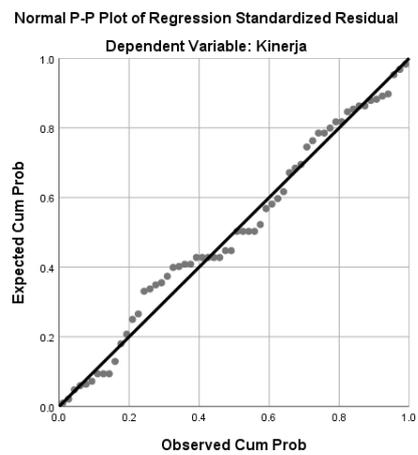
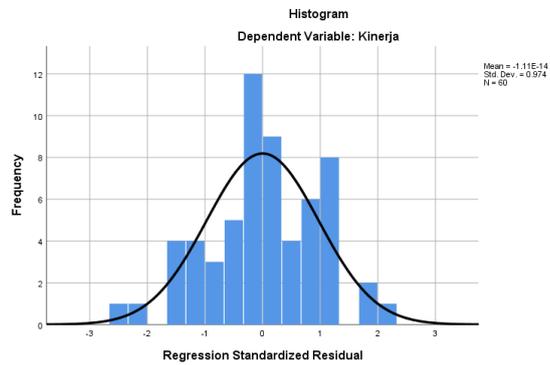
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pengawasan	Lingkungan Kerja	Pelatihan
1	1	3.992	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	25.100	.86	.00	.00	.01
	3	.002	46.628	.11	.00	.56	.04
	4	.000	179.051	.04	.99	.44	.95

a. Dependent Variable: Kinerja

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.8769	39.8160	32.4000	3.06646	60
Std. Predicted Value	-4.410	2.418	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.056	.245	.100	.039	60
Adjusted Predicted Value	18.8107	39.7880	32.3985	3.06711	60
Residual	-.97693	.87692	.00000	.40363	60
Std. Residual	-2.358	2.117	.000	.974	60
Stud. Residual	-2.417	2.152	.002	1.013	60
Deleted Residual	-1.09727	.90628	.00154	.43716	60
Stud. Deleted Residual	-2.531	2.227	.000	1.030	60
Mahal. Distance	.105	19.642	2.950	3.642	60
Cook's Distance	.000	.408	.022	.054	60
Centered Leverage Value	.002	.333	.050	.062	60

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts



		Correlations																				Peng awan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	
X1.1	Pearson Correlation	1	.577**	.594**	.361**	.320	.057	.479**	.345**	.048	.147	.920**	.596**	.617**	.479**	.497**	.340**	.147	.381**	.147	.147	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.013	.663	.000	.007	.718	.263	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.263	.003	.263	.263	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.577**	1	.460**	.234	.286	.189	.452**	.551**	.091	.096	.597**	.913**	.660**	.452**	.514**	.577**	.096	.120	.096	.096	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.072	.027	.149	.000	.000	.488	.465	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.465	.362	.465	.465	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.594**	.460**	1	.160	.227	.173	.220	.246	.162	.487	.546**	.475**	.793**	.220	.229	.242	.487	.345**	.487	.487	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.221	.081	.186	.092	.059	.217	.000	.000	.000	.000	.092	.079	.062	.000	.007	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.361**	.234	.160	1	.638**	.041	.766**	.332**	.111	.061	.364**	.205	.285	.766**	.674**	.266	.061	.699**	.061	.061	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.221		.000	.753	.000	.010	.398	.644	.000	.116	.027	.000	.000	.040	.644	.000	.644	.644	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.320	.286	.227	.638**	1	-.018	.552**	.755**	.026	.145	.258	.297	.320	.552**	.465**	.690**	.145	.416**	.145	.145	.652**
	Sig. (2-tailed)	.013	.027	.081	.000		.890	.000	.000	.841	.268	.046	.021	.011	.000	.000	.000	.268	.001	.268	.268	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.057	.189	.173	.041	-.018	1	.057	.076	.665**	.156	.133	.210	.340**	.057	.102	.076	.156	.167	.156	.156	.317*
	Sig. (2-tailed)	.663	.149	.186	.753	.890		.667	.564	.000	.235	.314	.104	.008	.663	.437	.591	.235	.203	.235	.235	.014
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.479**	.452**	.234	.286	.551**	.091	.551**	.119	1	.119	.005	.485**	.475**	.422**	.809**	.828**	.497**	.008	.438**	.008	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.072	.027	.000	.663	.000	.368	.972		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.972	.002	.972	.972	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.345**	.552**	.246	.332**	.755**	.076	.552**	1	-.018	.119	.340**	.586**	.441**	.475**	.536**	.955**	.119	.109	.119	.119	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.059	.010	.000	.564	.000		.889	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.364	.409	.364	.364	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.048	.096	.162	.111	.026	.665**	.119	-.018	1	.174	.046	.041	.076	-.018	-.021	-.092	.174	.258	.174	.174	.348**
	Sig. (2-tailed)	.718	.488	.217	.398	.841	.000	.369	.889		.184	.728	.756	.555	.890	.870	.485	.184	.046	.184	.184	.046
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.147	.096	.487	.061	.147	.156	.008	.119	.174	1	.142	.061	.289	.008	-.004	.119	1.000	.240	1.000	1.000	.422**
	Sig. (2-tailed)	.263	.465	.000	.644	.263	.235	.972	.364	.184		.280	.641	.027	.972	.972	.409	.000	.063	.000	.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.920**	.596**	.514**	.361**	.258	.133	.485**	.340**	.048	.147	1	.586**	.625**	.447**	.465**	.340**	.147	.378**	.147	.147	.708**

	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.04	.31	.00	.00	.72	.28		.00	.00	.00	.00	.28	.00	.28	.28	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.12	Pearson Correlation	.596**	.913**	.475**	.205	.297	.212	.472**	.586**	.041	.061	.584**	1	.713**	.429**	.531**	.575**	.061	.061	.061	.061	.696**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.11	.02	.10	.00	.00	.75	.64	.00		.00	.00	.00	.64	.64	.64	.64	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.13	Pearson Correlation	.617**	.660**	.793**	.285	.327	.340	.422**	.441**	.078	.289	.625**	.713**	1	.422**	.476**	.435**	.289	.255	.289	.289	.771**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.02	.01	.00	.00	.00	.55	.02	.00	.00		.00	.00	.02	.04	.02	.02	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.14	Pearson Correlation	.479**	.452**	.220	.766**	.552**	.057	.809**	.474**	-.018	.005	.447**	.429**	.422**	1	.927**	.497**	.005	.438**	.005	.005	.704**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.09	.00	.00	.66	.00	.00	.89	.97	.00	.00	.00		.00	.00	.97	.00	.97	.97	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	.497**	.514**	.229	.674**	.465	.102	.828**	.536**	-.021	.004	.464**	.531**	.476**	.927**	1	.558**	-.348**	-.004	-.004	-.004	.715**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.07	.00	.00	.43	.00	.00	.87	.97	.00	.00	.00	.00		.00	.97	.00	.97	.97	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.16	Pearson Correlation	.340**	.577**	.242	.266**	.690**	.071	.497**	.955**	-.092	.111	.340**	.575**	.435**	.497**	.558**	1	.110	.081	.111	.111	.657**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.06	.04	.00	.59	.00	.00	.48	.40	.00	.00	.00	.00	.00		.40	.54	.40	.40	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.17	Pearson Correlation	.147	.096	.487**	.061	.145	.156	.005	.119	.174	1.000**	.142	.061	.289	.004	-.004	.111	1	.242	1.000**	1.000**	.422**
	Sig. (2-tailed)	.26	.46	.00	.64	.26	.23	.97	.36	.18	.00	.28	.64	.02	.97	.97	.40		.06	.00	.00	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.18	Pearson Correlation	.381**	.120	.345**	.699**	.416	.167	.438**	.109	.258	.242	.378**	.061	.255	.438**	.348**	.080	.242	1	.242	.242	.556**
	Sig. (2-tailed)	.00	.36	.00	.00	.00	.20	.00	.40	.04	.06	.00	.64	.04	.00	.00	.54	.06		.06	.06	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.19	Pearson Correlation	.147	.096	.487**	.061	.145	.156	.005	.119	.174	1.000**	.142	.061	.289	.004	-.004	.111	1.000**	.242	1.000**	1.000**	.422**
	Sig. (2-tailed)	.26	.46	.00	.64	.26	.23	.97	.36	.18	.00	.28	.64	.02	.97	.97	.40	.00	.06	.00	.00	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.20	Pearson Correlation	.147	.096	.487**	.061	.145	.156	.005	.119	.174	1.000**	.142	.061	.289	.004	-.004	.111	1.000**	.242	1.000**	1	.422**
	Sig. (2-tailed)	.26	.46	.00	.64	.26	.23	.97	.36	.18	.00	.28	.64	.02	.97	.97	.40	.00	.06	.00		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pengawasan	Pearson Correlation	.716**	.703**	.659**	.633**	.652**	.317	.722**	.683**	.348	.422**	.708**	.696**	.771**	.704**	.715**	.657**	.422**	.556**	.422**	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.04	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	20

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.558**	-.004	.348**	-.004	-.004	.587**
	Sig. (2-tailed)		.000	.979	.006	.979	.979	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.558**	1	.111	.080	.111	.111	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.400	.544	.400	.400	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-.004	.111	1	.242	1.000**	1.000**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.979	.400		.063	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.348**	.080	.242	1	.242	.242	.641**
	Sig. (2-tailed)	.006	.544	.063		.063	.063	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	-.004	.111	1.000**	.242	1	1.000**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.979	.400	.000	.063		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	-.004	.111	1.000**	.242	1.000**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.979	.400	.000	.063	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.587**	.585**	.699**	.641**	.699**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Pelatiha n
X3.1	Pearson Correlation	1	.160	.227	.173	.220	.246	.162	.487**	.546**	.475**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.221	.081	.186	.092	.059	.217	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.160	1	.638**	.041	.766**	.332**	.111	.061	.364**	.205	.650**
	Sig. (2-tailed)	.221		.000	.753	.000	.010	.398	.644	.004	.116	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.227	.638**	1	-.018	.552**	.755**	.026	.145	.258	.297	.693**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000		.890	.000	.000	.841	.268	.046	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.173	.041	-.018	1	.057	.076	.665**	.156	.133	.212	.390**
	Sig. (2-tailed)	.186	.753	.890		.667	.564	.000	.235	.313	.104	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.220	.766**	.552**	.057	1	.551**	.119	.005	.485**	.472**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000	.667		.000	.366	.972	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.246	.332**	.755**	.076	.551**	1	-.018	.119	.344**	.586**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.059	.010	.000	.564	.000		.889	.364	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.162	.111	.026	.665**	.119	-.018	1	.174	.046	.041	.360**
	Sig. (2-tailed)	.217	.398	.841	.000	.366	.889		.184	.728	.756	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.8	Pearson Correlation	.487**	.061	.145	.156	.005	.119	.174	1	.142	.061	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.644	.268	.235	.972	.364	.184		.280	.641	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.9	Pearson Correlation	.546**	.364**	.258	.133	.485**	.344**	.046	.142	1	.584**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.046	.313	.000	.007	.728	.280		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.10	Pearson Correlation	.475**	.205	.297	.212	.472**	.586**	.041	.061	.584**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.116	.021	.104	.000	.000	.756	.641	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pelatiha n	Pearson Correlation	.613**	.650**	.693**	.390**	.740**	.705**	.360**	.341**	.679**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.005	.008	.000	.000	



Kinerja	Pearson Correlation	.717**	.716**	.716**	.621**	.570**	.604**	.570**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8