

**PENGARUH KELENGKAPAN FASILITAS, KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA, DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SAMSAT MEDAN UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

IKA NUR CHALIMAH

NIM: 51154185



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

2019

**PENGARUH KELENGKAPAN FASILITAS, KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA, DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SAMSAT MEDAN UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Negeri Sumatera Utara**

OLEH:

IKA NUR CHALIMAH
NIM: 51154185



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

2019

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian Kinerja Pegawai	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja pegawai.....	11
c. Penilaian Kinerja.....	13
d. Manfaat Penilaian Kinerja	14
e. Indikator Kinerja Pegawai	15
2. Fasilitas Kerja	16
a. Pengertian Fasilitas Kerja	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	17
c. Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	18
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	19
3. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	21

a.	Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	21
b.	Macam-Macam Sumber Daya Manusia.....	22
c.	Sumber Daya Manusia Menurut Pandangan Islam.....	23
d.	Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai	28
e.	Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	29
4.	Lingkungan Kerja	30
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	30
b.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	31
c.	Indikator Lingkungan Kerja.....	32
5.	Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	42
B.	Penelitian Terdahulu	43
C.	Kerangka Teoritis.....	45
D.	Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	48
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	48
C.	Jenis dan Sumber Data.....	49
D.	Populasi dan Sampel.....	49
E.	Definisi Operasional Variabel.....	50
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	53
G.	Teknik Analisis Data.....	54
1.	Analisis Statistik Deskriptif	54
2.	Uji Kualitas Data.....	54
3.	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.	Uji Regresi Linier Berganda	57
5.	Uji Hipotesis	58

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPT. SAMSAT Medan Utara	60
B. Deskripsi Data Penelitian.....	63
C. Karakteristik Responden.....	63
D. Analisis Data.....	65
E. Pembahasan.....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran-saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Banyaknya Cahaya	37
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 3.2 Tabel Pedoman Pemberian Skor	53
Tabel 4.1 Tabel Pedoman Pemberian Skor	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Fasilitas Kerja	65
Tabel 4.7 Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia	66
Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Pegawai	67
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.13 Uji T	73
Tabel 4.14 Uji F	75
Tabel 4.15 Uji R ² (Determinan)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT. SAMSAT Medan Utara Putri Hijau Medan	62
Gambar 4.2 Grafik Histogram	68
Gambar 4.3 Grafik P-Plot	69
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot.....	72

ABSTRAK

Ika Nur Chalimah (2019). NIM: 51154185, judul penelitian ini adalah **Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara**. Di bawah bimbingan Bapak **Yusrizal, SE, M. Si** sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak **Dr. Muhammad Arif, MA** sebagai Pembimbing Skripsi II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis kelengkapan fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai SAMSAT Medan Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert's. Data diproses dengan menggunakan *SPSS for windows versi 24*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian variabel fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan (serentak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 17,017 > F_{tabel} 2,90$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji t pada variabel fasilitas kerja diperoleh $t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 2,039$ dan signifikan $0,049 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t pada variabel kualitas sumber daya manusia diperoleh $t_{hitung} 3,599 > t_{tabel} 2,039$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} 3,734 > t_{tabel} 2,039$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622. Hal ini berarti 62,2% kinerja pegawai di SAMSAT Medan Utara dipengaruhi oleh fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara”, dan diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Saidurrahman, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah, MA. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Imsar, M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Bapak Yusrizal, SE, M.Si. Selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Muhammad Arif, MA. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA. Selaku Penasehat Akademik yang telah membantu serta memberikan arahan pada setiap kegiatan perkuliahan yang penulis lakukan.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
9. Kepada seluruh Pegawai di SAMSAT Medan Utara yang telah bekerja sama dan memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian, terutama kepada Bapak Dr. H. Suib Ritonga, M.AP selaku Kepala UPT. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Prov. Sumatera Utara dan Bapak H. Ibrahim Ichsan Hrp, S.Sos selaku Kasubbag TU, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Ayahanda tercinta Alm. Suprayudi dan Ibunda tercinta Mursida Rosalina yang telah mendoakan, memberi dukungan moril maupun materiil kepada penulis.

11. Kepada Saudara dan Keluarga yang senantiasa, memberikan semangat, dukungan, motivasi, do'a dan bantuan kepada penulis.
12. Kepada Haisyah Hasibuan, Nadya Syafitri, Agustantina Ritonga, dan Yuliza, SE serta seluruh sahabat yang tergabung dalam Grup Cik-Ncik Pejuang SE, yang selalu memberikan masukan, semangat, do'a serta bantuan kepada penulis.
13. Kepada Teman-Teman seperjuangan EKI A Stambuk 2015 yang telah membantu, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang mana telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 26 September 2019

IKA NUR CHALIMAH
NIM. 51154185

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno mengutip pengertian dari Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara dalam skripsi Malia Humaira, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kelengkapan fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Husnan, fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya

¹ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 170.

² Malia Humaira, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai", (Skripsi, UIN Sumatera Utara, 2018), h. 1.

fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.³

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah hal yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti fasilitas kerja. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi fasilitas kerja pun dapat dirumuskan secara lengkap.

Observasi yang dilakukan pada tanggal 21 Januari 2019 terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa kursi 4 unit, AC 1 unit, printer 1 unit. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti dikarenakan bagian logistik yang kurang cepat dan tanggap dalam memperhatikan fasilitas kerja yang rusak.

Organisasi sektor publik dipemerintahan daerah, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Pemerintah dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Selain kelengkapan fasilitas kerja, aspek yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja pemerintah, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas yang minim dari sumber daya manusia pemerintahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Hal ini bisa dikatakan keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima,

³ Suad Husnan, et.al., *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, 2002), h. 187.

yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pemerintah daerah.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia yang diliputi bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga berpendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.⁴

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang penulis lakukan, penulis menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai, yaitu seperti kualitas kerja masih kurang, hal ini dikarenakan masih ditemukannya penumpukan pekerjaan yang penulis lihat dimeja pegawai, dan ketepatan waktu pegawai belum bisa dikatakan baik, dilihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, bahkan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai.

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁵ Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Suasana kerja yang sehat dapat membantu pegawai bebas dari stress dan dapat juga meningkatkan produktivitas. Dengan kondisi lingkungan kerja yang sehat, pekerjaan berjam-jam tidak akan membuat stress dan tubuh tetap bugar.

⁴ Sadono Sukirno, et.al., *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 172-173.

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 1.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada tanggal 21 Januari 2019, keadaan lingkungan kerja khususnya di ruang Pajak Kendaraan Bermotor SAMSAT Medan Utara belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya berkas-berkas yang menumpuk disekitar tempat kerja, suhu ruangan yang belum menentu di ruang kerja yang disebabkan sedikitnya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai.

Sistem Administrasi Manunggal Di bawah Satu Atap (SAMSAT) Medan Utara adalah kantor bersama yang terdiri dari Ditlantas Poldasu, UPT Dispendasu, Jasa Raharja dan Bank Sumut di Jalan Putri Hijau Medan, kini semakin prima memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengurus Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) baru ataupun yang ingin membayar pajak kendaraan bermotor. Lembaga ini mempunyai visi agar terwujudnya pelayanan yang berorientasi *good governance* dan berbasis teknologi. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi SAMSAT Medan Utara, yang akan diteliti disini adalah dibagian DISPENDASU yaitu pegawai Pajak Kendaraan Bermotor (PKB).

Alasan penulis memilih meneliti disini karena Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) merupakan bagian yang utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan PKB berpotensi dalam meningkatkan pendapatan daerah sehingga kinerja pegawainya sangat penting bagi SAMSAT Medan Utara, maka penulis tertarik untuk menelitinya.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan atau instansi harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah

kelengkapan fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Selain faktor-faktor tersebut, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai pada SAMSAT Medan Utara. Seperti faktor motivasi pegawai yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga dinilai belum maksimal.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja pegawai agar visi SAMSAT Medan Utara dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

1. Fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai
2. Mesin pencetak dokumen yang kurang mendukung lancarnya pekerjaan
3. Kursi pegawai yang ada kurang memberikan kenyamanan
4. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
5. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan
6. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja
7. Beban kerja yang cukup tinggi
8. Kurang stabilnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai
9. Kepuasan kerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai belum maksimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di SAMSAT Medan Utara seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, disiplin kerja pegawai yang masih kurang, ruang gerak yang terbatas, dan lain-lain.

Agar lebih memfokuskan masalah dalam penelitian ini, maka masalah dibatasi pada “Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara”.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kelengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh kelengkapan fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh dan menganalisis kelengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.
2. Mengetahui pengaruh dan menganalisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.
3. Mengetahui pengaruh dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.
4. Mengetahui pengaruh dan menganalisis kelengkapan fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi SAMSAT Medan Utara

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan kinerja pegawai, sehingga dapat membantu pihak instansi dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas.

2. Manfaat bagi akademisi

Sebagai teoritis mengenai pengaruh fasilitas kerja, kualitas SDM dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai acuan referensi serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi penulis

Disamping menambah pengalaman dan menjadi pembanding antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam aplikasi nyata di dunia kerja dan publik (masyarakat) juga sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.¹ Menurut Suryadi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.² Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert, mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.³

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerja samanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Menurut Simamora, tingkat pendidikan pegawai sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet 6, 2006), h. 67.

² Rodi Ahmad Ginanjar, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman”, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), h. 21.

³ Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, (Malang: Averroes Press, 2010), h. 41.

mempunyai wawasan yang lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Dalam kajian Islam Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah SWT pasti membalas semua yang telah kita kerjakan. Sebagaimana firman Allah dalam Alqur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja (beramal). Dan pekerjaan itu tidak akan terlepas dari perhatian Allah SWT dan diwaktu Rasul SAW hidup, beliau pun melihat. Serta orang-orang beriman melihat. Walaupun bekerja diam-diam, namun akhirnya pekerjaan yang baik itu akan diketahui orang juga. Maka tidaklah boleh ada seorang Mu'min yang waktunya terbuang sia-sia. Allah SWT selalu memperhatikan amal setiap Mu'min. Zahirnya diketahui,

⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 338.

⁵ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, 2010), h. 204.

batinnyapun diketahui-Nya. Ghaibnya dan nyatanya. Dan nanti di akhirat akan diberitakan Allah bagaimana mutu amal itu.⁶

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.⁷

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

⁶ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1985), h. 39.

⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 6.

Berbeda dengan Mangkunegara, menurutnya terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:⁸

1. Faktor Individu.

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

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Simanjuntak, kinerja setiap orang memiliki banyak faktor dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu:⁹

1. Kompetensi Individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Dukungan Organisasi, Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung : Rafika Aditama, 2001), h. 103.

⁹ J Payaman Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2003), h. 11-13.

3. Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki sikap kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau instansi.

Menurut R. Wayne Mondy, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim,¹⁰ sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafrri Mangkuprawira, menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.¹¹

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:¹²

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami keseluruhan perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

¹⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 257.

¹¹ Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003), h. 223.

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 324.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yani, manfaat penilaian kinerja ada 5, yaitu:¹³

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
- 5) Pelatihan. Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk pelatihan kerja.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan pegawai.

¹³ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 121.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Soerjono, antara lain sebagai berikut.¹⁴

- 1) Kualitas kerja. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas kerja. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Kemandirian. Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

Adapun indikator kinerja menurut Robert dan John, antara lain sebagai berikut.¹⁵

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), yang berkaitan dengan pengukuran tingkat kepuasan suatu hasil dan seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

¹⁴ Soekanto Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 42.

¹⁵ Mathis Robert L, dkk., *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 378.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Pengertian fasilitas menurut Moekijat adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.¹⁶ Selanjutnya menurut Buchari fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.¹⁷ Menurut Fauzi fasilitas kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat memfasilitasi pelaksanaan suatu pekerjaan.¹⁸

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang diberikan perusahaan yang berupa perlengkapan-perengkapan untuk memberikan kemudahan dalam mendukung jalannya pelaksanaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Malia (2018), mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai menemukan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan (serentak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam kajian Islam perbedaan rezeki di tengah masyarakat adalah di antara hikmah Allah SWT. Jika semua masyarakat seragam dalam segala sesuatu tidak akan terbentuk hubungan sosial dalam masyarakat, yang berlandaskan pada beragamnya kebutuhan hidup setiap manusia. Tak akan tersedia fasilitas untuk kesempurnaan manusia dan pencapaian

¹⁶ Moekijat, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 155.

¹⁷ Alma Buchari, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 12.

¹⁸ Fauzi Arif Lubis, “*Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*”, (Medan: UINSU, 2018), h. 6.

keutamaan ilahi seperti kedermawanan, kesabaran, kerendahan diri dan lain sebagainya.

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ ۚ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَىٰ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ ۗ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ

Artinya: dan Allah melebihkan sebagian kamu atas sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezekinya kepada para hamba sahaya yang mereka miliki, sehingga mereka sama-sama (merasakan) rezeki itu. Mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?(QS. An-Nahl: 71).¹⁹

Begitu juga dengan fasilitas kerja. Setiap perusahaan atau instansi memberikan fasilitas yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan produktivitas perusahaan, jabatan, masa kerja, kompetensi, perbedaan jenis pekerjaan, dll.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Manusia

Agung P.P, menyatakan bahwa manusia dapat diartikan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna, yang tersusun atas kesatuan fisik, ruh/jiwa dan akal pikiran yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan lingkungannya. Dalam kata lain manusia adalah pengelola ataupun penjaga/pemelihara. Dalam halnya fasilitas, secara alamiah dan sejalan dengan waktu akan menjadi rusak secara perlahan, akan tetapi usia kegunaan dapat diperpanjang dengan pemeliharaan yang baik.

2) Uang

Rollin G. Thomas dalam bukunya yang berjudul *Our Modern Banking and Monetary System*, ia menyebutkan bahwa uang adalah segala sesuatu yang tersedia dan umumnya diterima umum sebagai alat

¹⁹ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 274.

pembayaran untuk pembelian barang dan jasa, serta untuk pelunasan utang.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk pengadaan ataupun halnya perbaikan fasilitas perlu adanya uang, sehingga pengadaan dan perbaikan fasilitas bisa terlaksana.²⁰

c. Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Fasilitas yang digunakan dalam suatu instansi bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan/instansi.

Menurut Robins dalam jurnal penelitian Khoirul Anam *et al*, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja.²¹ Kelengkapan fasilitas pendukung seperti fasilitas komunikasi, fasilitas transportasi, dan fasilitas teknologi informasi sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas kantor.

Menurut Nisa pemberian fasilitas kerja ini tidak hanya berupa fisik, fasilitas dalam bentuk *reward* juga sangat penting. Bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau dalam bentuk hiburan dan rekreasi.²² Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka

²⁰ Malia Humaira, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai”, h. 21.

²¹ Khoirul Anam, dkk., “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, E-Journal. Vol 6 . No 4, 2017 (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>).

²² Chairun Nisa, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan”, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), h. 26.

semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas menurut Faisal adalah:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- 3) Mudah dalam penggunaan.
- 4) Mempercepat proses kerja.
- 5) Penempatan ditata dengan benar.²³

Sedangkan menurut Moenir fasilitas kerja dapat dibagi tiga golongan besar, yaitu:²⁴

- 1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan menawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

²³ Faisal, "Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan", E-Journal. Vol 12. No 1, 2005 (<http://repository.usu.ac.id/bitstream>).

²⁴ Moenir A.S, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1987), h. 198-200.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan ini ialah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c) Penerangan yang cukup
- d) Mabel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja, kursi, lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioner.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas Sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam meningkatkan kinerja.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat dari aspek yang *relative* mudah untuk dibangun sampai ke aspek yang *relative* rumit.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.²⁵

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia yang diliputi bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga berpendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.²⁶

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi dengan memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

²⁵ Malia Humaira, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai", h. 1.

²⁶ Sadono Sukirno, et.al., *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 172-173.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Luthfy (2017), kualitas sumber daya manusia secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Pendidikan merupakan faktor yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja.

b. Macam-Macam Sumber Daya Manusia

Manusia memiliki akal, budi dan pikiran yang tidak dimiliki oleh tumbuhan maupun hewan. Meskipun paling tinggi derajatnya, namun dalam ekosistem, manusia juga berinteraksi dengan lingkungannya, mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungannya sehingga termasuk dalam salah satu faktor saling ketergantungan.

Sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Manusia sebagai sumber daya fisik.

Dengan energi yang tersimpan dalam ototnya, manusia dapat bekerja dalam berbagai bidang, seperti bidang perindustrian, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan, dan peternakan.

2) Manusia sebagai sumber daya mental.

Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan. Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Dengan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tapi yang terutama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

Menurut Dale Timpe (1989), menegaskan bahwasanya ciri-ciri SDM yang produktif adalah:

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan relatif lebih cepat
- 2) Kompeten secara profesional

- 3) Kreatif dan inovatif
- 4) Memahami pekerjaan
- 5) Belajar dengan ‘cerdik’, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit
- 6) Selalu mencari perbaikan-perbaikan
- 7) Dianggap bernilai oleh atasannya
- 8) Selalu meningkatkan diri

Dalam buku yang lain dikatakan bahwa manusia yang mempunyai kepribadian yang seimbang dan produktif dicirikan dengan sejumlah karakter. Maslow berpendapat, seseorang tidak dapat menunjukkan kemampuan dirinya sebelum ia mempunyai sarana yang cukup untuk memberi kepuasan terhadap tuntutan-tuntutan seperti pemuasan terhadap rasa aman, pengakuan dan penghargaan. Jika tuntutan-tuntutan ini terpenuhi, orang tersebut dapat mengarahkan potnsi diri berupa produksi keilmuan, kerja seni atau kerja terorganisir.²⁷

c. Sumber Daya Manusia Menurut Pandangan Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh alam yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Alqur’an surah Al-Jaatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰآيٰتٍ

لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Artinya: dan Dia menundukkan apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dariNya. Sungguh, dalam

²⁷ Mhd. Al-Aidil Husni, “Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pendapatan Masyarakat”, (Skripsi, UIN Sumatera Utara, 2014), h. 13.

*hal demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berfikir*²⁸

Dalam ayat ini ditegaskan bahwa Allah memudahkan bagi kita mempergunakan apa-apa yang ada di langit (di atas kepala), seperti untuk pesawat dsb, dan apa-apa yang ada di bumi semuanya seperti tanah tempat betanam-tanaman, barang-barang tambang, seperti emas, perak, batu arang, minyak, timah dsb. Semuanya itu dimudahkan Allah untuk kita ambil dan kita pergunakan, tetapi kita selama ini lengah dan lalai tentang demikian. Sebab itu haruslah kaum Muslimin khususnya dan bangsa Indonesia umumnya mengusahakan demikian, sebagaimana menurut anjuran Alqur'an.²⁹

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Menurut Husni, ada beberapa kriteria untuk mencerminkan keadaan manusia yang ideal di dalam Alqur'an, yaitu sebagai berikut.³⁰

- 1) Menganggap bahwa semuanya adalah saudara dan memiliki kedudukan yang sama meskipun berbeda suku bangsa.

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

²⁸ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 499.

²⁹ Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim*, (Yogyakarta: Percetakan Al-Ma'arif, 1950), h. 739.

³⁰ Mhd. Al-Aidil Husni, "Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pendapatan Masyarakat", h. 16.

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.(Q.S. Al-Hujurat: 13)³¹

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap manusia diciptakan Allah bukan untuk berperang-perangan, melainkan untuk berkenal-kenalan antara satu dengan yang lain. Inilah aturan pergaulan sesama kaum Muslimin yaitu menjaga perdamaian dan dan persaudaraan antara mereka. Sesungguhnya orang yang paling mulia derajatnya di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa.³²

- 2) Saling tolong-menolong dan berbuat baik sehingga akan tercipta masyarakat yang harmonis

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Q.S. Al-Maidah: 2)³³

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan setiap manusia untuk tolong menolong dalam hal kebaikan untuk memperoleh keridhoan Allah, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa yaitu

³¹ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 517.

³² Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim*, h. 569.

³³ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 106.

bermaksiat kepada Allah, dan pelanggaran yaitu perbuatan yang mengandung kezaliman kepada orang lain.³⁴

3) Adil dan selalu memperjuangkan kebenaran

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

*Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha mendengar, Maha Melihat. (Q.S. An-Nisa: 58)*³⁵

Dalam ayat ini Allah memerintahkan untuk menyampaikan amanat kepada orang yang berhak dan berlaku adil dalam menetapkan hukum. Yang dimaksud dengan amanat itu ialah barang amanat (kepercayaan) pada seseorang untuk diberikan kepada yang berhak mengambilnya, seperti utang yang dibayar kepada orang yang berpiutang. Dan jangan berlaku curang dalam menentukan suatu keputusan hukum. Allah selalu Maha Mendengar apa yang diucapkan dan Maha Melihat apa yang dilakukan. Dia mengetahui orang yang melaksanakan amanat dan yang tidak melaksanakannya, dan orang yang menentukan hukum secara adil atau zalim. Masing-masing akan mendapatkan ganjarannya.³⁶

³⁴ Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim*, h. 144.

³⁵ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 87.

³⁶ Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim*, h. 118.

- 4) Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu/ijtihad

﴿ يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا ۗ وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١٩﴾

Artinya: Mereka bertanya kepadamu tentang khamar dan judi. Katakanlah: "Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya". dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: " yang lebih dari keperluan." Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu supaya kamu berfikir.(Q.S. Al-Baqarah: 219)³⁷

Untuk mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang sesuatu hal tertentu, dalam ayat ini di ambil contoh mengenai pengharaman khamar dan judi. Imam Ahmad *Rahimahullah* meriwayatkan dari Umar *Radhiyallahu Anhu*, bahwasanya ia berkata, “Ketika telah turun ayat yang mengharamkan khamar, aku berdoa, “Ya Allah, jelaskanlah kepada kami tentang masalah khamar dengan sejelas-sejelasnya.” Maka turunlah ayat yang terdapat di dalam surat Al-Baqarah ayat 219. Setelah turun ayat ini, diapun kembali berdoa, “Ya Allah, jelaskanlah kepada kami tentang masalah khamar dengan sejelas-jelasnya.” Maka turunlah ayat yang terdapat di dalam surat An-Nisaa’ ayat 43. Kemudian dikisahkan bahwa muadzin Rasulullah SAW hendak mengumandangkan iqamat, dia mengatakan, “Janganlah sekali-kali orang yang sedang mabuk mendekati shalat.” Lalu Umar *Radhiyallahu Anhu* kembali dipanggil dan ayat itu dibacakan kepadanya. Lalu dia kembali berdoa, “Ya Allah, jelaskanlah

³⁷ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 34.

kepada kami tentang masalah khamar dengan se jelas-jelasnya.” Maka turunlah ayat yang terdapat di dalam surat Al-Maa’idah ayat 91. Lalu Umar *Radhiyallahu Anhu* dipanggil dan ayat itu kembali dibacakan kepadanya. Ketika sampai pada kalimat, “*maka tidakkah kamu mau berhenti*” (QS. Al-Maa’idah: 91), dia berkata, “Kami berhenti, kami berhenti.” Demikian juga hadits ini diriwayatkan oleh Abu Dawud, At-Tirmidzi, An-Nasa’i, Ibnu Abi Hatim, dan Ibnu Mardawih *Rahimahullah*.³⁸

Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal di atas tentulah sumber daya manusia dan alam akan teroptimalkan. Meningkatkan kualitas SDM merupakan suatu keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.

d. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting karena merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya, sekaligus menjadi landasan sampai sejauh mana manajemen sumber daya manusia menjalankan tugasnya.

Menurut Prawirosentono dalam skripsi Auliano, kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian atau skill yang tinggi. Dari penjelasan tersebut secara teoritis terdapatn hubung antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.³⁹

³⁸ Syaikh Ahmad Syakir, *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir*, (Jakarta: Darus Sunnah, 2017), h. 609.

³⁹ Luthfy Rizki Auliano, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur”, (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2017), h. 27.

Suatu lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai visi, misi dan tujuan, untuk mencapai misi dan tujuan maka direncanakanlah program-program atau kegiatan, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional.⁴⁰

e. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Danim dalam buku “Transformasi Sumber Daya Manusia” adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas fisik dan kesehatan, meliputi:
 - a) Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 - b) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- 2) Kualitas intelektual (pengetahuan dan ketrampilan), meliputi:
 - a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - b) Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta ketrampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat nasional maupun internasional
 - c) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing
 - d) Memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan administrasi
- 3) Kualitas spiritual (kejuangan), meliputi:
 - a) Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama
 - b) Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat
 - c) Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya

⁴⁰ Soekidjo Ntoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 3.

- d) Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara
- e) Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing
- f) Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju
- g) Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara
- h) Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan
- i) Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa
- j) Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945⁴¹

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong *“The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.⁴² Menurut

⁴¹ Mhd. Al-Aidil Husni, “Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pendapatan Masyarakat”, h. 14.

⁴² Bagus Kisworo, “Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan”, (Tesis, Program Pasca Sarjana UNY, 2012), h. 75.

Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁴³

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan kinerjanya tinggi.

Dalam penelitian Kasmawati (2014), hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap instansi/perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.⁴⁴

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi pegawai. Ketika pegawai tidak merasa nyaman dengan lingkungan

⁴³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 1.

⁴⁴ Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2004), h.87.

kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal itu sangatlah kecil.

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila pegawai tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja pegawai akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁵ Menurut Nitisemito, beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan. Sedangkan menurut Badri, terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.⁴⁶

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

⁴⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, h. 21.

⁴⁶ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2006), h. 208-223.

a) Pewarnaan Ruangan

Menurut Nitisemito, pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai membuat tidak akan indah dipandang sehingga bisa mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan.⁴⁷ Menurut McShane, pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.⁴⁸

Menurut Nitisemito, warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut: (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga

⁴⁷ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman", h. 10.

⁴⁸ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, h. 214.

menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.⁴⁹

b) Kebersihan

Menurut Nitisemito, bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.⁵⁰

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.⁵¹ Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik.⁵² Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC

⁴⁹ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman", h. 11.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid*, h. 12.

⁵² Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, h. 220.

dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan.⁵³ AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran.⁵⁴

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut.

- Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.
- Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m
- Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dll
- Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan
- Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*
- Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.⁵⁵

Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang

⁵³ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman", h. 12.

⁵⁴ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, h. 220.

⁵⁵ Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.

tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri disebut *off-gas* (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan). Menurut Damanto dan Richter, kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan *Sick Building Syndrome* (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.⁵⁶

d) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih banyak menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri.⁵⁷

⁵⁶ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, h. 219.

⁵⁷ *Ibid*, h. 208.

Berikut daftar mengenai banyaknya cahaya menurut Illuminating Engineering Society.⁵⁸

Tabel 2.1 Daftar Banyaknya Cahaya

No	Macam Pekerjaan	Saran Besarnya Cahaya dengan Foot Candle
1	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam. Contohnya memeriksa perhitungan, pembukuan, dan menggambar.	50
2	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa. Contohnya membuat surat, mengurus arsip, dan rapat.	30
3	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sepintas lalu. Contohnya aktivitas dalam ruang resepsionis, tangga gedung, lift atau kamar mandi.	10
4	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sederhana. Contohnya ketika di lorong atau jalan lalu lintas dalam gedung.	5

Sumber: Illuminating Engineering Society

e) **Keamanan**

Keamanan disini menurut Nitisemito, dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan kemanan diri pegawai. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara

⁵⁸ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman", h. 14.

langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.⁵⁹

Menurut Badri, keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh: (1) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.⁶⁰

⁵⁹ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman", h. 16.

⁶⁰ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, h. 223.

f) Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.⁶¹

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer, kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri, tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desibel. Maksimum desibel pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desibel sering dipilih.

Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut.

⁶¹Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan, (a) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut; (b) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan; (c) Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain; (d) Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.
- 2) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran 50 sampai 90, nilai 50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah 75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optyimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam

oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.

- 3) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- 4) Masking. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise, masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeakers pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.⁶²

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti, menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.⁶³ Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga antara sesama rekan kerja.⁶⁴

⁶² Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, h. 216-217.

⁶³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, h. 31.

⁶⁴ Bagus Kisworo, “Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan”, h. 64.

Menurut Agus Ahyari, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.⁶⁵

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

5. Kinerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang mengatur segala aspek dalam kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak. Menurut Astuti, terdapat tiga unsur penting untuk memperoleh kehidupan yang positif dan produktif.⁶⁶ Pertama, mendayagunakan potensi yang telah diberikan Allah. Kedua, bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan hanya kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan. Alqur'an surat yasin ayat 33-35 menyatakan:

وَأَيُّهُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ
﴿٣٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾
﴿٣٥﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٦﴾

Artinya: dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari

⁶⁵ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman", h. 20.

⁶⁶ Yuni Dwi Astuti, "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Malang", (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013), h. 25.

*padanya biji-bijian. Maka daripadanya mereka makan. Dan Kami jadikan padanya di bumi itu kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air. Agar mereka dapat makan dari buahnya, dan dari hasil usaha tangan mereka. Maka mengapa mereka tidak bersyukur?*⁶⁷

Rangkaian ayat tersebut menuntut manusia agar selalu bersyukur kepada Allah SWT, dengan cara beriman kepada-Nya. Dalam ayat tersebut Allah telah memberikan kesempatan kepada manusia untuk lebih produktif, dan kesempatan yang diberikan Allah ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri, disamping berserah diri kepada kehendak-Nya. Kemudian Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya. Sedangkan makna kata “*dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka..*” merupakan pilar utama kinerja. Allah memerintahkan agar manusia mengelola dan terus meningkatkan apa yang telah disediakan oleh Allah.⁶⁸

B. Penelitian Terdahulu

Adapun kajian terdahulu dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Malia Humaira (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak

⁶⁷ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, h. 442

⁶⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 147-148

			berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kantor tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar	Berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.
3	Luthfy Rizki Auliano (2017)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur	Kualitas sumber daya manusia secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Malia Humaira (2018), dalam penelitian ini variabel bebas (X_3) adalah lingkungan kerja, sedangkan dalam penelitian terdahulu adalah fasilitas kerja. Dalam penelitian ini fasilitas kerja merupakan variabel bebas (X_2), penelitian terdahulu memiliki variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja dengan variabel terikat kinerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
2. Kasmawati (2014), variabel bebas lingkungan kerja, dengan variabel terikat kinerja. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dengan menambahkan fasilitas, dan kualitas sumber daya manusia, sedangkan penelitian terdahulu hanya satu variabel bebas. Indikator penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
3. Luthfy Rizki Auliano (2017), variabel bebas kualitas sumber daya manusia, variabel terikat kinerja. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dengan menambahkan fasilitas, dan kualitas sumber daya manusia, sedangkan penelitian terdahulu hanya satu variabel bebas. Indikator penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

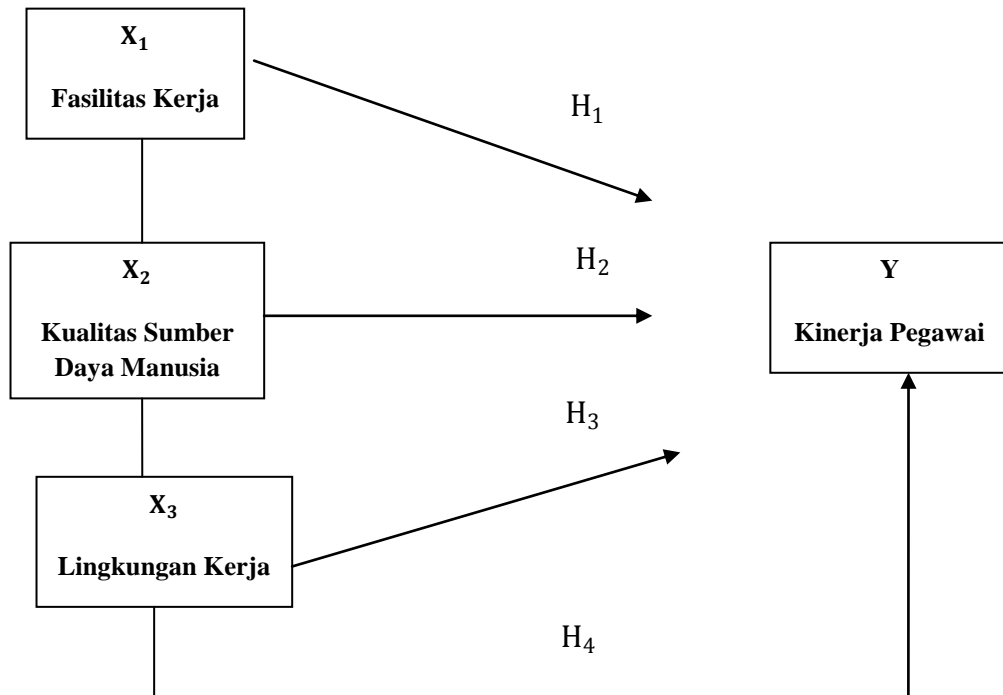
C. Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis adalah suatu gambaran tentang hubungan variabel dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis.

Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, organisasi selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai supaya semangat kerja pegawai tinggi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara agar pegawai tetap bekerja

dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka terdapat tiga jenis variabel yaitu variabel X_1 (Fasilitas Kerja), X_2 (Kualitas SDM), dan X_3 (Lingkungan Kerja) sebagai variabel independent dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebagai dependent.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.⁶⁹

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho₁: Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ha₁: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ho₂: Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ha₂: Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ho₃: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ha₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ho₄: Fasilitas kerja, kualitas SDM, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Ha₄: Fasilitas kerja, kualitas SDM, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁵

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk, “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”.⁷⁶ Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen fasilitas kerja (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Medan Utara beralamat di Jalan Putri Hijau No. 14, Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dan waktunya pada Januari - Agustus 2019.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 8.

⁷⁶ Sofyan Yamin, et. al., *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 215.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Jenis data kuantitatif adalah jenis data yang data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua yaitu data *diskrit* dan data *kontinum*. Data *diskrit* adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung. Sedangkan, data *kontinum* adalah data yang diperoleh dari hasil pengukuran. Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data-data lain yang diambil dari dokumen organisasi.⁷⁷

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti.⁷⁸

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pajak Kendaraan Bermotor. Adapun jumlah pegawai yang ada di kantor sebanyak 35 orang.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, edisi 1, 2003), h. 14.

⁷⁸ Husain Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 56.

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 80.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸⁰ Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁸¹ Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan batasan penelitian dalam memudahkan penafsiran mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka diperlukan penjabaran definisi operasional variabel, yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran	
1	Fasilitas Kerja (X_1)	Suatu sarana fisik yang diberikan perusahaan yang berupa perlengkapan-perengkapan untuk memberikan kemudahan dalam mendukung jalannya nada perusahaan mencapai tujuannya.	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mempercepat proses kerja 4. Fasilitas alat kerja yang baik dan terawat 5. Fasilitas perlengkapan kerja yang baik dan terawat	1 2 3 4 5 - 6	Likert's	Nominal
2	Kualitas SDM (X_2)	Penggerak utama atas kelancaran	1. Memiliki kesehatan yang baik serta	7	Likert's	Nominal

⁸⁰ *Ibid*, h. 81.

⁸¹ *Ibid*, h. 85.

		kegiatan sebuah organisasi dengan memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.	<p>kesegaran jasmani</p> <p>2. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi</p> <p>3. Memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi</p> <p>4. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh</p> <p>5. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi</p>	<p>8</p> <p>9</p> <p>10 - 11</p> <p>12 - 13</p>		
3	Lingkungan Kerja (X_3)	Suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan	<p>1. Pewarnaan ruangan</p> <p>2. Kebersihan</p> <p>3. Pertukaran udara</p> <p>4. Penerangan</p> <p>5. Keamanan diri</p> <p>6. Keamanan barang pribadi</p> <p>7. Hubungan antar rekan kerja</p> <p>8. Hubungan dengan atasan</p>	<p>14</p> <p>15 - 16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20 - 21</p> <p>22 - 23</p> <p>24</p>	Likert's	Nominal

		kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan kinerjanya tinggi.				
4	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan waktu 5. Kemampuan bekerja sama 	<p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p>	Likert's	Nominal

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan berupa data kuesioner, yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian yaitu para pegawai yang ada di SAMSAT Medan Utara bagian Pajak Kendaraan Bermotor.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya.⁸² Daftar pertanyaan ini ditujukan kepada responden dari objek penelitian yaitu pegawai yang ada di SAMSAT Medan Utara bagian Pajak Kendaraan Bermotor. Sampel penelitian ini menggunakan skala *likert's* dengan setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi sebagai sumber data secara langsung.

Tabel 3.2

Tabel Pedoman Pemberian skor

Pernyataan	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisa Data

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan diolah dengan alat statistic melalui bantuan program *SPSS 24 for windows*. Adapun pengujian-pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas item digunakan untuk mengukur kecepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut tepat dalam mengukur apa yang akan diukur, atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person atau *corrected item total corelation*.

Metode validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item adalah penjumlahan dari keseluruhan item pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *SPSS 24* dengan cara sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

⁸² *Ibid*, h. 142

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip.⁸³

Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan dengan cara berikut:⁸⁴

- 1) *Test-retest*. Pengujian *test-retest* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen yang sama beberapa kali pada responden yang sama, namun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel.
- 2) *Equivalent*. Pengujian dengan cara ini cukup dilakukan sekali, namun menggunakan dua instrumen yang berbeda, pada responden yang sama, dan waktu yang sama. Reliabilitas dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan *equivalent*.
- 3) *Tabulasi Data*. Sebelum pengolahan data, data yang bersumber dari kuesioner responden merupakan data yang masih berskala ordinal dan harus ditransformasikan menjadi data yang berskala interval.⁸⁵ Untuk mempermudah pengolahan data, maka digunakan program *SPSS 24*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal.

⁸³ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UINSU, 2016), h. 69-70.

⁸⁴ *Ibid*, h. 72-73.

⁸⁵ Ridwan, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h.54.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti bahwa terjadi korelasi linear yang erat antar variabel bebas. Statistik uji yang tepat adalah VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF yang lebih besar dari 10 mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas yang serius.⁸⁶

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau ada hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah data berskala likert's, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X_1), kualitas SDM (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap variabel yaitu kinerja pegawai (Y). Digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi linier berganda sebagai berikut:⁸⁷

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

⁸⁶ Deny Kurniawan, *Regresi Linier*, (Austria Forum Statistika, 2008), h. 5.

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 192.

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- α : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi dari variabel fasilitas kerja
- β_2 : Koefisien regresi dari variabel kualitas SDM
- β_3 : Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja
- X_1 : Fasilitas kerja
- X_2 : Kualitas SDM
- X_3 : Lingkungan kerja
- e : Variabel pengganggu (error)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independent secara individual/satu-satu dalam menerangkan variasi variabel dependent. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari variabel penelitian yang ingin diuji pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah atau individu dengan melihat nilai Sig (pvalue) atau membandingkan t-hitung dengan t-tabel.⁸⁸ Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Jika hasilnya signifikan, berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan) dengan melihat pada nilai Sig (p-value) atau membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.⁸⁹

⁸⁸ *Ibid*, h. 110.

⁸⁹ *Ibid*, h. 109.

Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan $\alpha = 0,05$ kriteria kinerja pegawai:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$

c. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi dari 0 sampai 1. Pada penggunaan koefisien determinasi, terdapat kelemahan mendasar yang terletak pada biasanya terhadap jumlah variabel yang dimasukkan kedalam model. Dalam hal ini, setiap penambahan satu variabel independent, maka R Square pasti meningkat, walaupun variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.⁹⁰ Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 dikalikan 100%, maka hal ini menunjukkan persentase keragaman (informasi) di dalam variabel Y yang diberikan model regresi. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik model regresi yang diperoleh.

⁹⁰ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, h. 108.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPT. SAMSAT Medan Utara

1. Sejarah Berdirinya UPT. SAMSAT Medan Utara

Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara pada awalnya mengurus pengelolaan pajak dan pendapatan daerah dibawah naungan Biro Keuangan pada Sekretariat Wilayah Tingkat I Sumatera Utara. Selanjutnya berdasarkan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara tentang susunan dan tata cara Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat I Sumatera Utara, maka Biro Keuangan ditingkatkan menjadi Direktorat Keuangan.

Dengan demikian, tentu bagian Pajak Pendapatan Daerah berubah menjadi Sub Direktorat Keuangan Pendapatan Daerah pada Direktorat Keuangan. Dengan terbentuknya surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara pada tanggal 21 Maret 1975 Nomor 137/II/GSU, maka Sub Direktorat Keuangan Pendapatan Daerah ditingkatkan menjadi Direktorat Pendapatan Daerah pada tanggal 1 September 1975, keluarlah surat Menteri Dalam Negeri KUPD 3/12/43 tentang pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I dan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II, yang sebelumnya dibawah naungan Direktorat Pendapatan Daerah, yang namanya diubah menjadi Dinas Pendapatan Sumatera Utara. Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Sumatera Utara tanggal 31 Maret 1976 nomor 143/II/GSU dengan persetujuan Dewan Perwakilan Daerah Sumatera Utara (DPDSU). Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Sumatera Utara nomor 4 tahun 1976. Dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan pengembangan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I dengan membentuk cabang-cabang dinas. Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Tingkat I Sumatera Utara terdapat di Kabupaten atau Kotamadya Tingkat II di Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri KUPD 7/7/39-26 pada tanggal 31 Maret 1978, dibentuklah cabang Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara diseluruh Kabupaten atau Kotamadya Tingkat II di Sumatera Utara.

Kemudian berdasarkan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 061/2743/S tanggal 22 November 1999 tentang Pemerintah Daerah, maka terhitung sejak tanggal keluarnya surat tersebut, nama Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Sumatera Utara diubah menjadi Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara. Mengingat luasnya wilayah pengelolaan pajak Provinsi Sumatera Utara, maka sejak dibentuk tanggal 1 September 1975 dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, secara bertahap dilakukan pembentukan atau pengembangan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), Corner, dan Gerai atau yang sebelumnya disebut cabang dinas.

2. Visi UPT. SAMSAT Medan Utara

“Terwujudnya Pelayanan yang Berorientasi Good Governance dan Berbasis Teknologi”

3. Misi UPT. SAMSAT Medan Utara

Untuk mewujudkan visi tersebut, ada lima (5) misi yang akan diemban oleh UPT. SAMSAT Medan Utara:

- a. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
- b. Meningkatkan keamanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor
- c. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
- e. Menyediakan sarana dan prasarana untuk mendukung terwujudnya pelayanan berkualitas

4. Struktur Organisasi UPT. SAMSAT Medan Utara

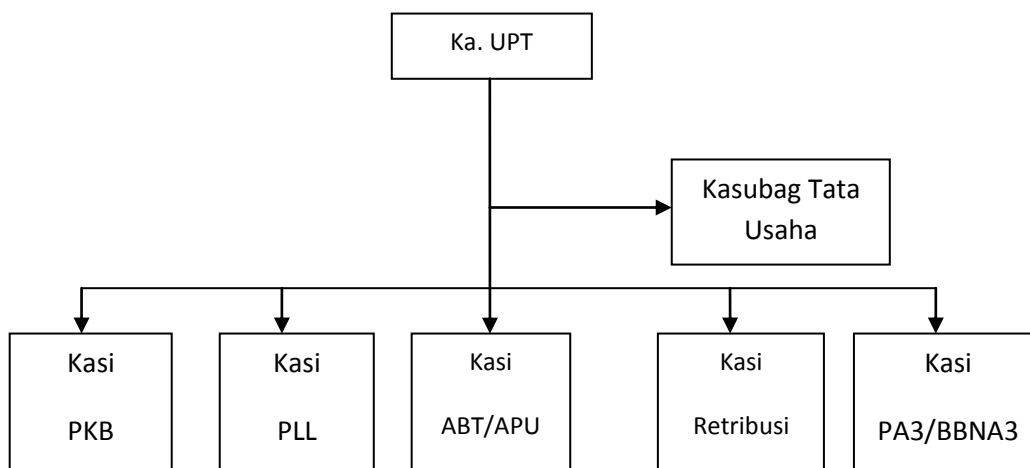
Agar dapat memberikan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang seimbang maka perlu dibentuk struktur organisasi yang baik, sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara efisien, sistematis, dan terkoordinir. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai serangkaian hubungan antar individu-individu dalam suatu kelompok. Struktur ini kemudian digambarkan dalam bagan organisasi atau diagram. Diagram ini akan memperlihatkan garis-garis besar hubungan antara fungsi-fungsi dalam organisasi, arus tanggung jawab dan wewenang.

Dalam pengertian luas, dapat diartikan bahwa struktur organisasi itu tergantung pada tugas-tugas yang dilaksanakan dan wewenang yang dipergunakan oleh individu-individu dari kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kantor UPT. SAMSAT Medan Utara menerapkan struktur ini dan staff UPT. SAMSAT Medan Utara ini dipimpin oleh seorang kepala UPT, dibantu oleh Sub

Bagian Tata Usaha. Kepala UPT secara operasional bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendapatan Daerah. UPT. SAMSAT Medan Utara terdiri dari 5 seksi. Masing-masing seksi dipimpin oleh kepala seksi. Adapun seksi-seksi itu terdiri dari:

- a. Seksi Air Bawah Tanah (ABT)/Air Permukaan Umum (APU)
- b. Seksi Pajak Kendaraan Bermotor (PKB)/Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB)
- c. Seksi Pendapatan Lain-lain (PLL)
- d. Seksi Retribusi
- e. Seksi Pajak Angkutan di Atas Air (PA3)/Bea Balik Nama Angkutan di Atas Air (BBNA3)

Struktur Organisasi UPT. SAMSAT Medan Utara Putri Hijau Medan



Gambar 4.1

B. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai SAMSAT Medan Utara bagian Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 35 orang. Berdasarkan data dari 35 responden, melalui daftar pernyataan diperoleh kondisi responden tentang jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan usia. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner.

Tabel 4.1

Tabel Pedoman Pemberian skor

Pernyataan	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

C. Karakteristik Responden

1. Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	20	57%
2.	Perempuan	15	43%
Total		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 20 orang dengan presentase 57% dan perempuan 15 orang dengan presentase 43%. Ini dapat diartikan bahwa pegawai Kantor SAMSAT Medan Utara bagian Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) lebih banyak laki-laki.

2. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	18 orang	51%
2	D3	1 orang	3%
3	S1	14 orang	40%
4	S2	2 orang	6%
Total		35 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan pegawai SAMSAT Medan Utara lebih banyak berpendidikan SMA yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 51% sedangkan pada tingkat pendidikan paling tinggi yaitu S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 6%.

3. Penyajian Data Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	26 orang	76%
2	6-10 tahun	5 orang	14%
3	11-15 tahun	1 orang	6%
4	>15 tahun	3 orang	9%
Total		35 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja pegawai SAMSAT Medan Utara didominasi dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 76%. Sedangkan masa kerja yang lebih dari 15 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%.

4. Penyajian Data Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 tahun	16 orang	45%
2	25-35 tahun	15 orang	43%
3	36-45 tahun	2 orang	6%
4	>45 tahun	2 orang	6%
Total		35 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa usia pegawai SAMSAT Medan Utara lebih banyak yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan

persentase 45%, dan yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6%.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

a. Pengujian Validitas Fasilitas Kerja

Tabel 4.6

Uji Validitas Fasilitas Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Fasilitas kerja	X _{1.1}	0,581	0,333	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,504	0,333	0,002	Valid
	X _{1.3}	0,738	0,333	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,686	0,333	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,815	0,333	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,481	0,333	0,003	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung semua lebih besar dari r-tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $35-2= 33$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,333 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel fasilitas kerja telah valid.

b. Pengujian Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4.7

Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	X _{2.1}	0,576	0,333	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,594	0,333	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,863	0,333	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,635	0,333	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,675	0,333	0,000	Valid

	X _{2.6}	0,644	0,333	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,559	0,333	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung semua lebih besar dari r-tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $35-2= 33$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,333 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia telah valid.

c. Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.8

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	X _{3.1}	0,694	0,333	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,777	0,333	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,791	0,333	0,001	Valid
	X _{3.4}	0,791	0,333	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,826	0,333	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,774	0,333	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,928	0,333	0,000	Valid
	X _{3.8}	0,677	0,333	0,000	Valid
	X _{3.9}	0,742	0,333	0,000	Valid
	X _{3.10}	0,767	0,333	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung semua lebih besar dari r-tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $35-2= 33$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,333 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja telah valid.

d. Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.9

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,630	0,333	0,000	Valid
	Y.2	0,797	0,333	0,000	Valid
	Y.3	0,839	0,333	0,000	Valid
	Y.4	0,873	0,333	0,000	Valid
	Y.5	0,710	0,333	0,009	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung semua lebih besar dari r-tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $35-2= 33$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,333 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dalam setiap variabel. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai koefisien alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $> 0,6$).

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha's	Keterangan
1	Fasilitas Kerja	0,669	Reliabel
2	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,764	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,922	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,833	Reliabel

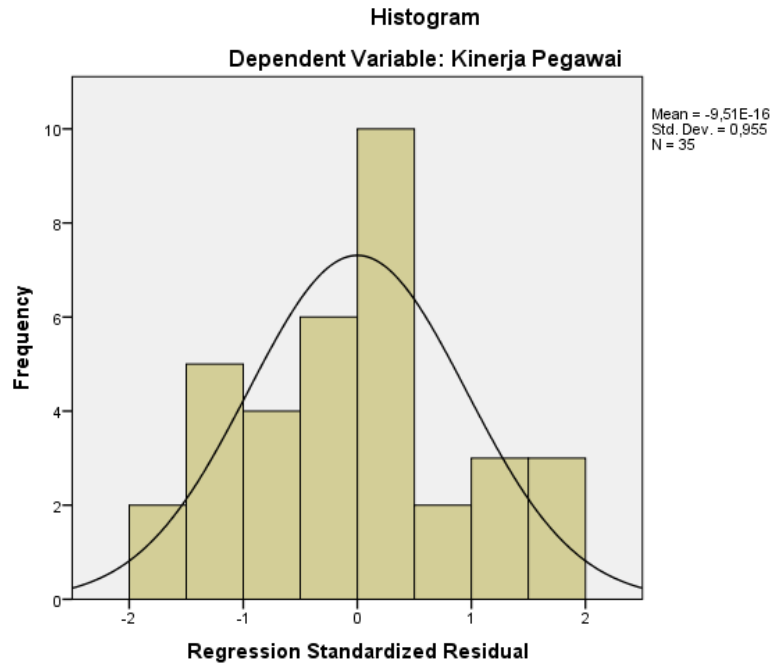
Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 24 yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

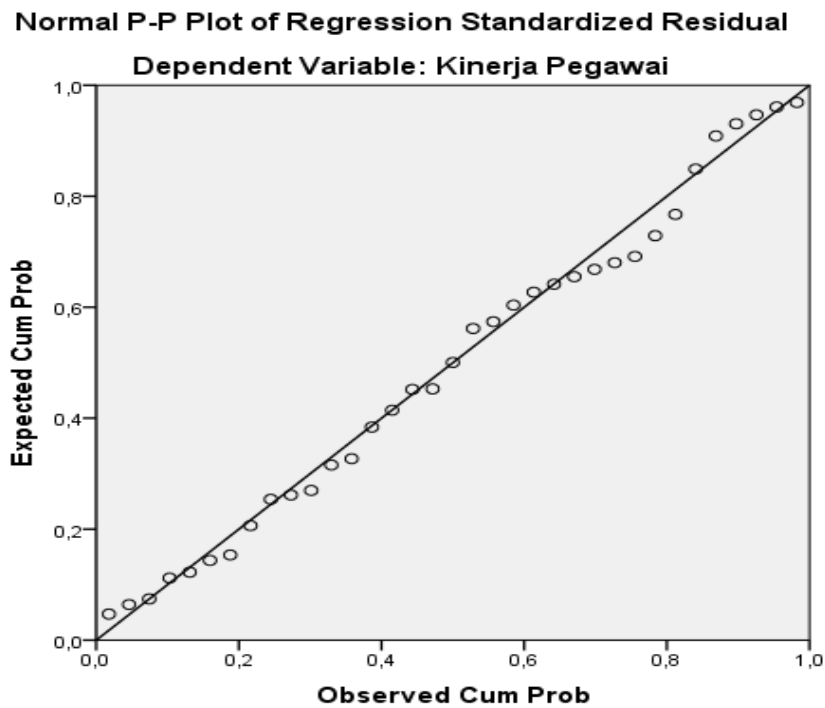
Grafik Histogram



Gambar 4.2

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Grafik P-Plot



Gambar 4.3

Berdasarkan tampilan gambar di atas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4,366	3,873		-1,127	,268		
	Fasilitas Kerja	,242	,118	,272	2,047	,049	,690	1,449
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,403	,112	,398	3,599	,001	,997	1,003
	Lingkungan Kerja	,198	,053	,496	3,734	,001	,691	1,446

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

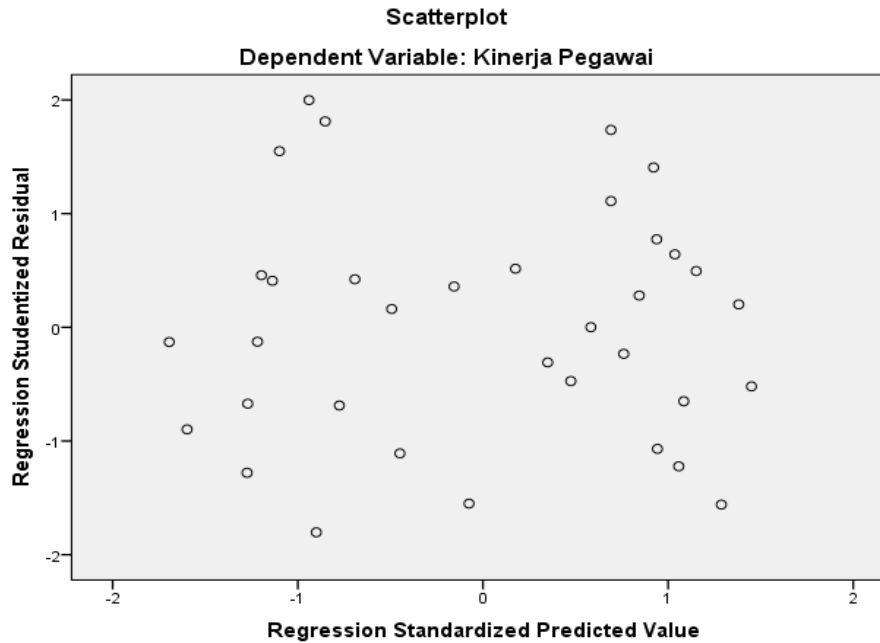
Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik Scatterplot



Gambar 4.4

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini bahwa besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24*. Bentuk persamaannya adalah:

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

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,366	3,873		-1,127	,268
	Fasilitas Kerja	,242	,118	,272	2,047	,049
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,403	,112	,398	3,599	,001
	Lingkungan Kerja	,198	,053	,496	3,734	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

$$Y = -4,366 + 0,242 X_1 + 0,403 X_2 + 0,198 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Pengawasan, Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -4,366 hal ini berarti bahwa nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar -4,366 dengan asumsi jika variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja bernilai tetap atau konstan maka Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar -4,366 satu satuan.
- b. Jika variabel Fasilitas Kerja (X_1) mengalami perubahan variabel sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara sebesar 0,242 satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap atau konstan.
- c. Jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) mengalami perubahan sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara sebesar 0,403 satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap atau konstan.
- d. Jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) mengalami perubahan sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara sebesar 0,198 satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap atau konstan.

5. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji T (Parsial)

Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh Fasilitas Kerja (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Tabel 4.13

Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4,366	3,873		-1,127	,268
	Fasilitas Kerja	,242	,118	,272	2,047	,049
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,403	,112	,398	3,599	,001
	Lingkungan Kerja	,198	,053	,496	3,734	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Untuk mencari nilai t_{tabel} maka diperlukan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1$$

$$\text{signifikansi} = \alpha : 2$$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

Jadi, $t_{\text{tabel}} = 35 - 3 - 1 = 31$, dengan signifikansi $5\% : 2 = 0,025$. Kemudian dicari pada distribusi nilai t-tabel maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 2.03951. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Uji pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X_1). Dari hasil perhitungan ternyata H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai t-hitung $>$ t-tabel dimana $2,047 > 2,039$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Uji pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2). Dari hasil perhitungan ternyata H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai t-hitung $>$ t-tabel dimana $3,599 > 2,039$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3). Dari hasil perhitungan ternyata ditolak H_0 dan H_a diterima, karena nilai t-hitung $>$ t-tabel dimana $3,734 > 2,039$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,676	3	50,225	17,017	,000 ^b
	Residual	91,496	31	2,951		
	Total	242,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS,2019

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 17,017$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya Fhitung maka akan dibandingkan dengan Ftabel. Untuk mencari nilai Ftabel maka diperlukan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = k; n - k$$

Keterangan:

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

Jadi, $F_{\text{tabel}} = 3 ; 35-3= 3; 32$

Kemudian dicari pada distribusi nilai Ftabel dan ditemukan nilai Ftabel sebesar 2,90. Karena nilai Fhitung 17,017 lebih besar dari Ftabel 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas fasilitas kerja (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai(Y).

c. Uji R^2 (Determinan)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Uji R² (Determinan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,586	1,71799

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,789 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas Fasilitas Kerja (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Artinya jika variabel Fasilitas Kerja (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,622. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), dipengaruhi oleh variabel bebas Fasilitas Kerja (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi faktor lain misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan gaji atau upah.

E. Pembahasan

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 35 orang yang merupakan pegawai SAMSAT Medan Utara bagian Pajak Kendaraan Bermotor. Karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan usia. Dalam penelitian ini, jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki yaitu berjumlah 20 orang sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang. Kemudian tingkat pendidikan responden paling banyak yaitu pada jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 18 orang sedangkan jenjang pendidikan yang paling tinggi yaitu S2 hanya 2 orang. Masa kerja responden paling tinggi yaitu pada masa kerja 1-5 tahun. Dan usia responden didominasi oleh responden yang berusia kurang dari 25

tahun. Dengan karakteristik reponden yang berbeda-beda tersebut maka akan menghasilkan kinerja yang berbeda-beda pula.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja kemudian variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Kemudian untuk melihat pengaruh secara parsial pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t dengan menggunakan aplikasi *SPSS 24 for windows*, yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2,047 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 ($0,049 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik Fasilitas Kerja yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 3,599 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 > 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kualitas Sumber Daya Manusia yang diberikan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 3,734 dengan nilai signifikan lebih kecil dari

0,05 ($0,001 > 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai SAMSAT Medan Utara.

Sedangkan pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat terlihat dari uji F pada tabel 4.22. Nilai Fhitung = 17,017 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai Ftabel = 2,90. Nilai Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan Utara.

Hasil perhitungan uji t dan f tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 4.23 sebesar 0,789 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel bebas dan terikat. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 4. sebesar 0,622 yang berarti sumbangan efektif variabel fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja sebesar 62,2%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SAMSAT Medan Utara, persentase pengaruhnya sebesar 62,2% dan 37,8% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan gaji atau upah yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Sukerni (2018) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitiannya kelengkapan fasilitas, kualitas sumber daya manusia, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja, sumber daya manusia, dan lingkungan kerjanya maka kinerja pegawainya akan meningkat pula.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel fasilitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,047 lebih besar dari t tabel 2,039 dan nilai signifikan sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 ($0,049 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_a diterima.
2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel kualitas sumber daya manusia dengan nilai t hitung sebesar 3,599 lebih besar dari t tabel 2,039 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_a diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,734 lebih besar dari t tabel 2,039 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_a diterima.
4. Fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F hitung sebesar 17,017 lebih besar dari F tabel 2,90 dan nilai signifikansinya 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622. Hal ini berarti 62,2% kinerja pegawai di SAMSAT Medan Utara dipengaruhi oleh fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran mengenai kualitas sumber daya manusia yaitu perlunya memberi perhatian yang lebih kepada sumber daya manusia dan lebih baik mempekerjakan pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi disertai dengan lisensi kemampuan

menggunakan teknologi (komputer). Karena pada penelitian ini sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kinerja yang sangat baik, itu terlihat dari hasil uji regresi linear berganda variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai koefisien paling besar yaitu 0,403.

Tabulasi jawaban kuesioner variabel fasilitas kerja

No Responden	Variabel Fasilitas Kerja X ₁						Total X ₁
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	4	5	5	4	4	4	26
2	4	4	4	3	5	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	4	5	4	5	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	5	4	5	4	27
9	5	5	5	5	5	3	28
10	4	5	5	4	4	4	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	5	4	4	4	5	26
13	5	4	5	4	4	4	26
14	4	4	4	4	4	2	22
15	3	4	4	4	4	3	22
16	4	4	5	5	5	5	28
17	4	3	4	3	4	4	22
18	4	4	5	4	4	5	26
19	5	5	4	4	4	5	27
20	5	4	5	4	4	3	25
21	4	4	3	2	4	5	22
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	3	4	3	4	5	23
24	4	5	4	4	2	1	20
25	5	3	4	4	4	4	24
26	1	5	5	4	4	5	24
27	1	4	3	4	3	4	19
28	4	4	3	3	3	4	21
29	4	4	5	5	5	4	27
30	3	4	4	4	3	2	20
31	4	3	4	3	4	5	23
32	5	4	3	4	4	3	23
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	3	3	3	4	21
35	4	3	4	3	4	5	23

Tabulasi jawaban kuesioner variabel kualitas sumber daya manusia

No Responden	Variabel Kualitas SDM X ₂							Total X ₂
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	
1	4	4	4	3	4	3	3	25
2	4	4	4	3	4	3	3	25
3	4	4	4	3	4	3	3	25
4	4	4	4	3	4	3	3	25
5	4	4	4	3	4	3	3	25
6	4	4	4	3	4	3	3	25
7	4	4	4	3	4	3	3	25
8	4	4	4	3	4	3	3	25
9	4	4	4	3	4	3	3	25
10	4	4	5	4	5	4	4	30
11	4	4	5	4	4	5	4	30
12	4	4	5	4	4	5	4	30
13	4	4	5	4	4	3	3	27
14	4	5	4	4	4	3	2	26
15	4	4	5	4	4	3	4	28
16	4	4	5	4	4	4	5	30
17	4	4	5	4	4	5	4	30
18	2	3	3	4	3	4	5	24
19	4	4	5	4	5	3	5	30
20	4	4	5	3	5	4	4	29
21	4	4	4	5	4	3	5	29
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	3	3	26
25	3	3	3	3	4	3	4	23
26	4	3	4	3	4	3	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	3	4	27
29	3	3	3	4	3	3	3	22
30	4	3	4	3	4	3	4	25
31	3	3	4	3	4	3	3	23
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	4	3	4	3	4	3	4	25
34	4	3	4	3	3	3	4	24
35	4	3	4	4	4	4	4	27

Tabulasi jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja

No Responden	Variabel Lingkungan Kerja X ₃										Total X ₃
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
10	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	39
11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
13	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
14	3	2	2	4	3	3	3	4	4	5	33
15	3	3	3	4	4	4	3	4	0	0	28
16	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	42
17	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
18	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	36
19	3	5	4	3	4	2	2	3	5	3	34
20	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	36
21	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	41
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
25	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
26	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	33
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
30	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
31	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
32	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
33	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
34	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	40
35	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	38

Tabulasi jawaban kuesioner variabel kinerja pegawai

No Responden	Variabel Kinerja Y					Total Y
	q1	q2	q3	q4	q6	
1	4	5	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	23
6	4	5	5	5	4	23
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	4	5	23
11	4	4	5	4	4	21
12	4	4	4	5	5	22
13	4	4	4	5	4	21
14	4	4	4	5	4	21
15	4	4	4	5	4	21
16	4	5	4	4	5	22
17	4	5	4	4	4	21
18	3	4	5	4	3	19
19	3	4	5	4	5	21
20	3	5	4	4	4	20
21	5	4	3	4	4	20
22	3	3	3	3	3	15
23	4	3	4	3	3	17
24	3	3	3	3	4	16
25	3	4	3	4	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	3	3	4	17
29	4	4	3	4	3	18
30	3	3	3	3	3	15
31	4	3	3	3	4	17
32	3	4	3	3	3	16
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	4	4	5	19
35	3	4	3	4	3	17

Uji Validitas

1. Variabel Fasilitas Kerja (X₁)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,080	,243	,252	,427*	,058	,581**
	Sig. (2-tailed)		,650	,159	,143	,010	,740	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,080	1	,389*	,547**	,178	-,048	,504**
	Sig. (2-tailed)	,650		,021	,001	,307	,785	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,243	,389*	1	,590**	,579**	,157	,738**
	Sig. (2-tailed)	,159	,021		,000	,000	,367	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,252	,547**	,590**	1	,453**	-,036	,686**
	Sig. (2-tailed)	,143	,001	,000		,006	,839	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,427*	,178	,579**	,453**	1	,450**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,010	,307	,000	,006		,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,058	-,048	,157	-,036	,450**	1	,481**
	Sig. (2-tailed)	,740	,785	,367	,839	,007		,003
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total_X1	Pearson Correlation	,581**	,504**	,738**	,686**	,815**	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,003	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X.2
X2.1	Pearson Correlation	1	,600**	,670**	,066	,594**	,058	-,068	,576**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,705	,000	,741	,699	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,600**	1	,552**	,317	,522**	,151	-,154	,594**

	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,063	,001	,388	,376	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,670**	,552**	1	,327	,699**	,470**	,291	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,055	,000	,004	,089	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,066	,317	,327	1	,112	,431**	,512**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,705	,063	,055		,523	,010	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,594**	,522**	,699**	,112	1	,165	,183	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,523		,344	,294	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,058	,151	,470**	,431**	,165	1	,446**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,741	,388	,004	,010	,344		,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	-,068	-,154	,291	,512**	,183	,446**	1	,559**
	Sig. (2-tailed)	,699	,376	,089	,002	,294	,007		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Total_X.2	Pearson Correlation	,576**	,594**	,863**	,635**	,675**	,644**	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,605**	,513**	,436**	,649**	,555**	,683**	,378*	,397*	,427*	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,009	,000	,001	,000	,025	,018	,011	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,605**	1	,639**	,465**	,760**	,478**	,695**	,417*	,501**	,461**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000	,004	,000	,013	,002	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,513**	,639**	1	,551**	,600**	,567**	,703**	,450**	,657**	,451**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,001	,000	,000	,000	,007	,000	,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,436**	,465**	,551**	1	,729**	,697**	,755**	,574**	,466**	,545**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,009	,005	,001		,000	,000	,000	,000	,005	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	,649**	,760**	,600**	,729**	1	,652**	,811**	,477**	,400*	,473**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,004	,017	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	,555**	,478**	,567**	,697**	,652**	1	,866**	,586**	,340*	,451**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000	,000		,000	,000	,046	,006	,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.7	Pearson Correlation	,683**	,695**	,703**	,755**	,811**	,866**	1	,626**	,526**	,645**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.8	Pearson Correlation	,378*	,417*	,450**	,574**	,477**	,586**	,626**	1	,384*	,460**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,025	,013	,007	,000	,004	,000	,000		,023	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.9	Pearson Correlation	,397*	,501**	,657**	,466**	,400*	,340*	,526**	,384*	1	,818**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,018	,002	,000	,005	,017	,046	,001	,023		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.10	Pearson Correlation	,427*	,461**	,451**	,545**	,473**	,451**	,645**	,460**	,818**	1	,767**
	Sig. (2-tailed)	,011	,005	,007	,001	,004	,006	,000	,005	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total_X3	Pearson Correlation	,694**	,777**	,791**	,791**	,826**	,774**	,928**	,677**	,742**	,767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
**.												
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*.												
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,344 [*]	,374 [*]	,465 ^{**}	,365 [*]	,630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,043	,027	,005	,031	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,344 [*]	1	,606 ^{**}	,705 ^{**}	,393 [*]	,797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,043		,000	,000	,020	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,374 [*]	,606 ^{**}	1	,674 ^{**}	,506 ^{**}	,839 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,027	,000		,000	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,465 ^{**}	,705 ^{**}	,674 ^{**}	1	,492 ^{**}	,873 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,365 [*]	,393 [*]	,506 ^{**}	,492 ^{**}	1	,710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,031	,020	,002	,003		,000
	N	35	35	35	35	35	35
Total_Y	Pearson Correlation	,630 ^{**}	,797 ^{**}	,839 ^{**}	,873 ^{**}	,710 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,669	6

2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,764	7

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

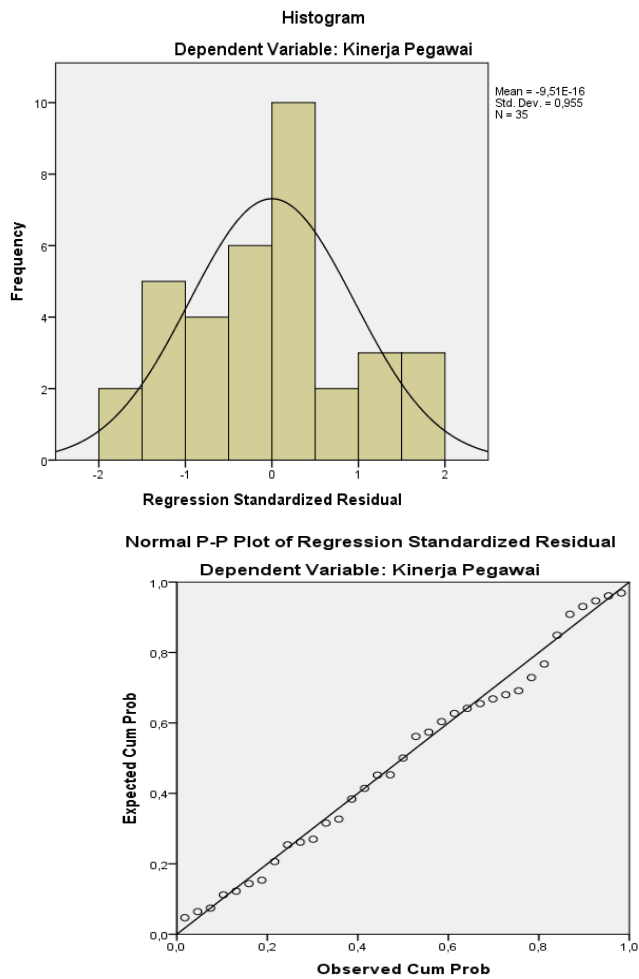
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	5

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

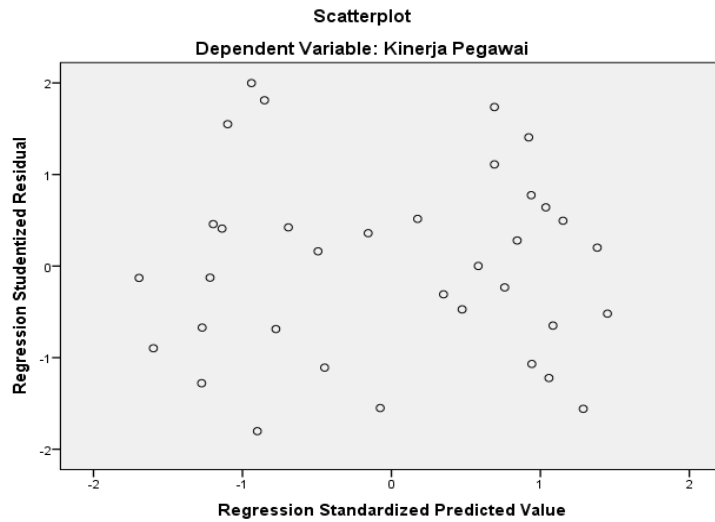


2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,366	3,873		-1,127	,268		
	Fasilitas Kerja	,242	,118	,272	2,047	,049	,690	1,449
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,403	,112	,398	3,599	,001	,997	1,003
	Lingkungan Kerja	,198	,053	,496	3,734	,001	,691	1,446

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Heterokedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,366	3,873		-1,127	,268
	Fasilitas Kerja	,242	,118	,272	2,047	,049
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,403	,112	,398	3,599	,001
	Lingkungan Kerja	,198	,053	,496	3,734	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,366	3,873		-1,127	,268
	Fasilitas Kerja	,242	,118	,272	2,047	,049
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,403	,112	,398	3,599	,001
	Lingkungan Kerja	,198	,053	,496	3,734	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	150,676	3	50,225	17,017	,000 ^b
	Residual	91,496	31	2,951		
	Total	242,171	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja						

3. Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,586	1,71799
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				