



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh:

**TASYA WIDYA PUTRI
1715310183**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS,
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TASYA WIDYA PUTRI
NPM : 1715310183
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Medan, 11 November 2021

Ketua Program Studi

(Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M)



(Dr. Onny Medaline, SH. M.Kn)

Pembimbing I

(Samrin, SE., MM)

Pembimbing II

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TASYA WIDYA PUTRI
NPM : 1715310183
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Medan, 11 November 2021

Ketua

(Nuzuliati, SE., M.Si)

Penguji I

(Samrin, SE., MM)

Penguji II

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

Penguji III

(Bambang Suyarno, SE., MM)

Penguji IV

(Nur'aini Kemalasari Istiqamah, S.Psi., M.Psi)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasya Widya Putri

NPM : 1715310183

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

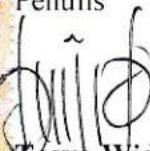
1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas royalti non-eksklusif kepada unpad untuk, menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 11 November 2021

Penulis




Tasya Widya Putri
NPM. 1715310183



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TASYA WIDYA PUTRI
NPM : 1715310183
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
12 Januari 2021	Acc seminar proposal	Disetujui
14 Juli 2021	Coba perbaiki skripsi : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3.1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasinya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel definisi operational variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan sinkron dengan indikator variabel. Kalau belum sesuai agar disesuaikan terlebih dahulu.	Revisi
15 Juli 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui
03 November 2021	Acc jilid lux	Disetujui

Medan, 06 November 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TASYA WIDYA PUTRI
NPM : 1715310183
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Februari 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
19 Juli 2021	accmeja hijau	Disetujui	
06 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 06 November 2021
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : TASYA WIDYA PUTRI
N. P. M : 1715310183
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Nopember 1999
Alamat : Jl. Raya Menteng No. 312 Medan
No. HP : 085762627327
Nama Orang Tua : Rudi Hartono/Ike Susanti
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TASYA WIDYA PUTRI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Nopember 1999
 Nama Orang Tua : Rudi Hartono
 N. P. M : 1715310183
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085762627327
 Alamat : Jl. Raya Menteng No. 312 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



TASYA WIDYA PUTRI
 1715310183

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 88/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : TASYA WIDYA PUTRI
N.P.M. : 1715310183
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 21 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhandani, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Samrin, SE., MM
Nama Mahasiswa : Tasya Widya Putri
Program Studi : Manajemen
NPM : 1715310183
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Ket
12/1/2021	Acc Seminar Proposal		Acc
14/7/2021	<ul style="list-style-type: none">- Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan jelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Y.- Fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra-survey.- Pada hipotesis kata diduga dihilangkan.- Jelaskan lebih rinci siapa populasi dan sampel nya. Buat karakteristik sampel.- Buat sumber teori pada krangka konseptual.		Revisi
15/7/2021	Acc Sidang Meja Hijau		Acc

Medan, 11 November 2021
Dosen Pembimbing I

(Samrin, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si
Nama Mahasiswa : Tasya Widya Putri
Program Studi : Manajemen
NPM : 1715310183
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Ket
25/1/2021	- Perbaiki spasi judul skripsi pada halaman cover. - Pengertian pada setiap poin-poin harus minimal 5 baris.		Revisi
4/2/2021	- Kata pengantar diubah, lihat kata pengantar pada kajian terdahulu. - Ceritakan faktor internal dan eksternal dan tambahkan lagi fenomena pada pendahuluan. - Tambahkan narasi di setiap awal defenisi pada topik baru.		Revisi
11/2/2021	Acc Seminar Proposal		Acc
17/7/2021	- Tahun pada setiap teori ahli harus diatas 2015, ambil dari jurnal. - Tambahkan narasi. - Pada penelitian terdahulu ubah urutannya dari tahun yang paling tinggi ke rendah.		Revisi
19/7/2021	Acc Sidang Meja Hijau		Acc

Medan, 9 November 2021
Dosen Pembimbing II



(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasya Widya Putri
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 20 November 1999
NPM : 1715310183
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Raya Menteng No.312 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 11 November 2021
Yang membuat pernyataan




Tasya Widya Putri
NPM. 1715310183



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

Tempat/Tgl. Lahir

Nomor Pokok Mahasiswa

Program Studi

Konsentrasi

Persyaratan Kredit yang telah dicapai

Nomor Hp

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut:

TASYA WIDYA PUTRI
 MEDAN / 20 November 1999
 1715310183
 Manajemen
 Manajemen SDM
 128 SKS, IPK 3.61
 085762627327

Judul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Isian: Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Medan, 08 Desember 2020

Pemohon

 (Tasya Widya Putri)

Tanggal 08/12/2020
 Disetujui oleh Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko S.E. M.M.)

Tanggal 08 December 2020
 Disetujui oleh Dosen Pembimbing I

 (Samrio S.E. MM)

Tanggal 08 Desember 2020
 Disetujui oleh Ka Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap S.E. S. Psi M.Si.)

Tanggal 08 Desember 2020
 Disetujui oleh Dosen Pembimbing II

 (Ramadhan Harahap S.E. S. Psi M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff. 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada Selasa, 08 Desember 2020 05:38:19

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan, (2) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 68 orang pegawai dan sampel 45 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Data penelitian ini diolah dengan program SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan dengan hasil uji t nilai $t_{hitung} (2,378) > t_{tabel} (1,681)$, dengan tingkat signifikansi $(0,022) < \alpha = 0,05$. (2) fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan dengan hasil uji t nilai $t_{hitung} (3,657) > t_{tabel} (1,681)$, dengan tingkat signifikansi $(0,001) < \alpha = 0,05$. (3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan dengan hasil uji f nilai $f_{hitung} (28,065) > f_{tabel} (3,22)$, dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze: (1) the effects of the working environment towards employees performance in dinas ketenagakerjaan medan. (2) the effects of the facilities towards employees performance in dinas ketenagakerjaan medan. (3) the effects of the working environment and facilities towards employees performance in dinas ketenagakerjaan medan. This study uses quantitative approach. The population of this study was 68 employees and the sample was 45 employees. The sampling technique using accidental sampling. The instrument used is questioner with a likert scale with 5 alternative answers. The research data was processed by SPSS 26.

The results showed that: (1) the working environment had a positive and significant effect towards employees performance in dinas ketenagakerjaan medan, the results in t test that $t_{count} (2,378) > t_{table} (1,681)$, with a significant level $(0,022) < \alpha = 0,05$. (2) facilities had a positive and significant effect towards employees performance in dinas ketenagakerjaan medan, the results in t test that $t_{count} (3,657) > t_{table} (1,681)$, with a significant level $(0,001) < \alpha = 0,05$. (3) working environment and facilities had a positive and significant effect towards employees performance in dinas ketenagakerjaan medan, the results in f test that $f_{count} (28,065) > f_{table} (3,22)$, with a significant level $(0,000) < \alpha = 0,05$.

Keywords: Working environment, facilities of work, employees performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis tidak mengerjakannya sendirian, tanpa bantuan dari berbagai pihak seperti Dosen Pembimbing, Orang Tua, Teman-teman dan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mungkin skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ka.Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi ini.
6. Ibu Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M selaku dosen mata kuliah metode kuantitatif pada semester 2 (dua).
7. Seluruh Dosen Pengajar serta Pegawai Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

9. Teristimewa dan yang paling ingin penulis ucapkan terimakasih kepada kedua Orang Tua yang penulis sayangi, kepada Papa tercinta Rudi Hartono dan Mama tercinta Ike Susanti yang memberikan bantuan, dukungan baik moral atau materi dan juga doa.
10. Kepada seluruh teman-teman, Dira Febriansyah, Rita Safitri, Tiara Chairina, Hartini Handayani Nasution, Nabilah Andriani Siregar, Tri Susila Wardhani Rangkuti, Aulia Rahmadani Lubis yang telah memberikan bantuan, semangat, motivasi dan doa kepada penulis.
11. *I wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work.*

Penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas bimbingan, arahan, dukungan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, dan penulis hanya dapat mendoakan semoga kebaikan tersebut dibalas oleh Allah SWT, aamiin.

Penulis menyadari dalam mengerjakan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pemahaman yang penulis miliki. Maka dari itu penulis mohon kritik dan juga saran yang membangun. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi penulis dan juga pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 11 November 2021
Penulis

Tasya Widya Putri
NPM. 1715310183

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	10
1. Lingkungan Kerja	10
a. Pengertian Lingkungan Kerja	10
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	11
c. Manfaat Lingkungan Kerja	11
d. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
e. Indikator Lingkungan Kerja	16
2. Fasilitas Kerja	18
a. Pengertian Fasilitas Kerja	18
b. Indikator Fasilitas Kerja	19
3. Kinerja	20
a. Pengertian Kinerja	20
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	21
c. Indikator Kinerja Pegawai	23
d. Penilaian Kinerja Pegawai	24
e. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	25
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	28

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
1. Lokasi Penelitian	31
2. Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	31
1. Populasi	31
2. Sampel	32
3. Jenis dan Sumber Data	32
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	33
1. Variabel Penelitian	33
2. Defenisi Operasional	33
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Metode Pengukuran	36
G. Teknik Analisis Data	36

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
a. Sejarah Singkat	42
b. Struktur Organisasi	43
2. Uji Kualitas Data	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	46
3. Analisa Deskriptif	48
a. Deskripsi Karakteristik Responden	48
b. Deskripsi Variabel Penelitian	51
4. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolinieritas	62
c. Uji Heteroskedastisitas	62
5. Analisis Regresi Linear Berganda	63
6. Uji Hipotesis	64
a. Uji Simultan (Uji F)	64
b. Uji Parsial (Uji T)	65
c. Koefisien Determinasi	67
B. Pembahasan	67
1. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	67
2. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69
3. Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja	71

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	----

LAMPIRAN	77
-----------------------	----

BIODATA	95
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Hasil <i>Pra-Survey</i> Variabel Lingkungan Kerja	4
Tabel 1.2	Hasil <i>Pra-Survey</i> Variabel Fasilitas Kerja	5
Tabel 2.1	Daftar Banyaknya Cahaya	13
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Proses Penelitian	31
Tabel 3.2	Daftar Distribusi Sampel Penelitian	32
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Likert	35
Tabel 3.5	Skor Jawaban Lingkungan dan Fasilitas Kerja	36
Tabel 3.6	Skor Jawaban Kinerja Pegawai	36
Tabel 3.7	Interpretasi Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	38
Tabel 4.1	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja	45
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja	47
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan	50
Tabel 4.11	Frekuensi Pegawai Merasa Lingkungan Kerjanya Sangat- Mendukung	51
Tabel 4.12	Frekuensi Pegawai Selalu Menjaga Kebersihan Lingkungan- Kerjanya dengan baik	52
Tabel 4.13	Frekuensi Pegawai Merasa Adanya Jaminan Keamanan	52
Tabel 4.14	Frekuensi Pegawai Merasa Pemilihan Warna dalam- Lingkungan Kerjanya Sangat Mendukung	53
Tabel 4.15	Frekuensi Pegawai Merasa Ruang Gerak Ruangan Kerjanya- Sangat Baik	53
Tabel 4.16	Frekuensi Pegawai Merasa Selalu Mematuhi Ketertiban	54
Tabel 4.17	Frekuensi Pegawai Memiliki Hubungan Baik dengan Rekan Kerja	54
Tabel 4.18	Frekuensi Pegawai Merasa Hubungan Baik Membantu- Kelancaran Pekerjaan	55
Tabel 4.19	Frekuensi Pegawai Merasa Mesin dan Peralatan Lengkap	55
Tabel 4.20	Frekuensi Pegawai Merasa Prasarana Tersedia dengan Baik ...	56
Tabel 4.21	Frekuensi Pegawai Merasa Peralatan Kantor Tersedia dengan- Lengkap	56
Tabel 4.22	Frekuensi Pegawai Merasa Kondisi Perlengkapan Layak- Digunakan	57
Tabel 4.23	Frekuensi Pegawai Merasa Fasilitas AC dan <i>Wifi</i> Layak- Digunakan	57
Tabel 4.24	Frekuensi Pegawai Merasa Tersedianya Ruang Kesehatan	58
Tabel 4.25	Frekuensi Pegawai Menyelesaikan Tugas Sesuai Target	58

Tabel 4.26	Frekuensi Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan dengan Mutu- yang Baik	59
Tabel 4.27	Frekuensi Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	59
Tabel 4.28	Frekuensi Pegawai Selalu Hadir dan Mengurangi Absen	60
Tabel 4.29	Frekuensi Pegawai Datang dan Pulang Sesuai Jam yang Telah- Ditentukan	60
Tabel 4.30	Frekuensi Pegawai Memiliki Kemampuan Kerjasama	60
Tabel 4.31	Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.32	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.33	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.34	Hasil Uji F	65
Tabel 4.35	Hasil Uji T	66
Tabel 4.36	Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak akan dapat berjalan tanpa bantuan manusia. Walaupun organisasi tersebut memiliki sumber daya alam yang banyak tetapi jika tanpa dukungan manusia maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi.

Pegawai adalah salah satu contoh sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk mengembangkan, mempertahankan dan mampu dalam menjalankan tugas-tugas di dalam organisasi dengan efektif dan efisien. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengatur pegawainya dengan baik untuk kelangsungan organisasi tersebut. Karena dengan adanya pegawai diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi dan memajukan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai dan organisasi bergerak maju pegawai diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Hasil kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai, menurut Marwansyah (2016) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berhubungan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu kinerja pegawai sangat diperlukan bagi organisasi. Apabila kinerja pegawai dalam organisasi baik, maka kinerja organisasi akan baik pula, dan karena kinerja organisasi tersebut baik maka tujuan organisasi akan tercapai. Agar kinerja pegawai baik maka organisasi harus memenuhi hal-hal yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, Menurut Djeremi, et al (2014)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, disiplin, inisiatif, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2010) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal seperti kerja keras, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain. Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja sangat diperlukan untuk mempermudah dan melancarkan apapun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan kerja antara pegawai dalam organisasi, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan agar pegawai merasa betah, senang dan puas bekerja di organisasi tersebut. Organisasi harus memperhatikan lingkungan dalam organisasinya, lingkungan kerja haruslah kondusif baik di luar ruangan atau didalam ruangan dan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai. Ketika pegawai sudah merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya maka ia akan mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien, kinerja dan produktivitas pegawai juga akan meningkat.

Fasilitas Kerja adalah sarana dan prasarana pendukung untuk memberikan kemudahan dan kelancaran kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. fasilitas kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap agar dapat menunjang kinerja pegawai dan memotivasinya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Secara teori menurut Moenir (2015:119) Fasilitas Kerja merupakan segala jenis perlengkapan dan peralatan kerja dan fasilitas yang berguna sebagai alat utama dan alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan. Namun pada prakteknya dijumpai bahwa beberapa organisasi tidak menyediakan fasilitas kerja yang baik di organisasinya dan membuat kinerja pegawai di organisasi tersebut menurun.

Kinerja yaitu keberhasilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ia lakukan demi mencapai target kerja. Jika Kinerja pegawai tinggi maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut bekerja dengan baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat dan berjalan dengan baik apabila organisasi memberikan hak-hak pegawainya. Untuk mengukur apakah pegawai memiliki kinerja yang baik atau tidak pada pekerjaannya dapat dilakukan dengan cara menurut Robert dan John (2006:378) indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas dari hasil yang diberikan pegawai, kualitas dari hasil yang diberikan pegawai, ketepatan waktu dari hasil yang dikerjakan pegawai, tingkat kehadiran pegawai, dan kemampuan bekerjasama yang dimiliki pegawai.

Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja sangat berhubungan dan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Karena dengan aman dan nyamannya lingkungan kerja juga fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan membuat pegawai betah, menambah rasa aman juga nyaman dan dampak positif lainnya, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Sebagai contoh menurut hasil penelitian Listyani (2016) “fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai”. Dan menurut hasil penelitian Ida (2015) “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan hasil kuisioner *pra-survey* yang dibagikan kepada 15 orang pegawai dan observasi melihat keadaan langsung di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa lingkungan kerja sudah cukup baik, tetapi ada beberapa hal yang masih belum kondusif yaitu keindahan dalam ruangan kerja seperti pemilihan warna dalam ruangan kerja yang kurang menarik, hal ini membuat ruangan kerja menjadi terlihat monoton, lalu ruang gerak dalam ruangan kerja yang sempit, hal ini membuat pegawai tidak leluasa bergerak dan tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya. Terbukti dari hasil *pra-survey* yang didapat, *pra-survey* dibuat dengan menggunakan teori menurut Darmodiharjo (dalam Anogara, 2005). Hasil *pra-survey* variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil *Pra-Survey* Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata Jawaban	Nilai Rata-Rata
1.	Kebersihan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung dan meningkatkan semangat juga rasa nyaman saya dalam bekerja.	15	4,20	3,76
2.	Adanya jaminan keamanan dalam lingkungan kerja saya, membuat saya selalu merasa aman dan konsentrasi dalam bekerja.	15	4,06	
3.	Pemilihan warna dalam ruangan kerja saya sangat mendukung untuk meningkatkan keindahan juga semangat saya dalam bekerja.	15	3,33	

4.	Ruang gerak dalam ruangan kerja saya sangat baik membuat saya leluasa bergerak dan tenang dalam bekerja.	15	3,46	
----	--	----	------	--

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas terdapat nilai rata-rata jawaban pada setiap butir pertanyaan dan nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja, perhitungan menggunakan program SPSS 26. Nilai rata-rata jawaban pada setiap butir pertanyaan didapat dari hasil *frequencies* pada tabel *statistics* di baris *mean*. Sedangkan untuk nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja didapat dari hasil *regression* pada tabel *descriptive statistics* di kolom *mean*. Maka dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada butir pertanyaan 3 dan 4. Nilai rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 3 adalah sebesar 3,33. Dan rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 4 adalah sebesar 3,46.

Fasilitas Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak cukup baik, seperti tidak tersedianya ruang kesehatan untuk pegawai apabila terjadi kecelakaan kerja atau sakit, serta perlengkapan kantor seperti komputer, *printer*, mesin *fotocopy* dan lain-lain yang kurang lengkap hal ini memperlambat kinerja pegawai, pegawai harus ke ruangan lain apabila ingin mencetak hasil pekerjaannya atau ingin *fotocopy* hasil pekerjaannya, dan apabila ingin *fotocopy* dalam jumlah yang banyak pegawai harus keluar kantor, karena kantor tidak menyediakan mesin *fotocopy*. lalu ada beberapa pegawai yang tidak disediakan komputer di meja kerjanya. Terbukti dari hasil *pra-survey* yang didapat, *pra-survey* dibuat dengan menggunakan teori menurut Sofyan (2004:22). Hasil *pra-survey* variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil *Pra-Survey* Variabel Fasilitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata Jawaban	Nilai Rata-Rata
1.	Mesin dan peralatan sangat lengkap dan sangat membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan saya.	15	3,86	3,20
2.	Tersedianya dengan lengkap sarana berupa perlengkapan kantor seperti komputer, <i>printer</i> , mesin <i>fotocopy</i> , meja, kursi dan lain-lain.	15	3,33	
3.	Adanya ruang kesehatan untuk pegawai apabila terjadi kecelakaan kerja atau sakit.	15	2,40	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas terdapat nilai rata-rata jawaban pada setiap butir pertanyaan dan nilai rata-rata pada variabel fasilitas kerja, perhitungan menggunakan program SPSS 26. Nilai rata-rata jawaban pada setiap butir pertanyaan didapat dari hasil *frequencies* pada tabel *statistics* di baris *mean*. Sedangkan untuk nilai rata-rata pada variabel fasilitas kerja didapat dari hasil *regression* pada tabel *descriptive statistics* di kolom *mean*. Maka dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada butir pertanyaan 2 dan 3. Nilai rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 2 adalah sebesar 3,33. Dan rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 3 adalah sebesar 2,40. Jumlah fasilitas kerja yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Fasilitas Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

No.	Inventaris Barang	Jumlah	Kondisi
1.	Komputer	16	Baik
2.	Printer	39	Baik
3.	Laptop	39	Baik
4.	AC/Kipas Angin	15	Baik
5.	Meja Kerja	59	Baik
6.	Kursi Kerja	76	Baik

Sumber: *Disnaker (2021)*

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata Jawaban	Nilai Rata-Rata
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang harus dikerjakan.	15	4,13	3,97
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil atau mutu yang baik.	15	3,86	
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditentukan.	15	3,93	

Sumber: *Data Primer Diolah Tahun 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas hasil *pra-survey* variabel kinerja pegawai, *pra-survey* dibuat dengan menggunakan teori menurut Robert dan John (2006:378). Dari tabel diatas terdapat nilai rata-rata jawaban pada setiap butir pertanyaan dan nilai rata-rata pada variabel kinerja pegawai, perhitungan menggunakan program SPSS 26. Nilai rata-rata jawaban pada setiap butir pertanyaan didapat dari hasil *frequencies* pada tabel *statistics* di baris *mean*. Sedangkan untuk nilai rata-rata pada variabel kinerja pegawai didapat dari hasil *regression* pada tabel *descriptive*

statistics di kolom *mean*. Maka dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa Nilai rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 1 adalah sebesar 4,13. Nilai rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 2 adalah sebesar 3,86. Dan nilai rata-rata jawaban pada butir pertanyaan 3 adalah sebesar 3,93. Penilaian kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Harian Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Bulan September 2021

No.	Jabatan	Total Poin
1.	Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	374.655
2.	Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	135.201
3.	Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan Dan Jaminan Sosial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	17.136
4.	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	40.994
5.	Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	8.580
6.	Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja Dan Pengupahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	8.340
7.	Kepala Seksi Syarat Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	69.905
8.	Kepala Seksi Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	7.884
9.	Kepala Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	7.708
10.	Kepala Seksi Lembaga Dan Instruktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	35.964
11.	Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	5.644
12.	Kepala Seksi Kelembagaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	6.192
13.	Kepala Seksi Sertifikasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	6.954
14.	Kepala Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	13.320

15.	Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	11.457
16.	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	17.648
17.	Mediator Hubungan Industrial	0
18.	Pengantar Kerja	7.944
19.	Mediator Hubungan Industrial	4.212
20.	Pengelola Data Sertifikasi	0
21.	Instruktur	7.620
22.	Mediator Hubungan Industrial	8.484
23.	Mediator Hubungan Industrial	6.132
24.	Mediator Hubungan Industrial	8.904
25.	Mediator Hubungan Industrial	9.648
26.	Mediator Hubungan Industrial	6.360
27.	Analisis Tenaga Kerja	5.982
28.	Mediator Hubungan Industrial	7.560
29.	Analisis Tenaga Kerja	6.744
30.	Pengelola Data Jamsostek Dan Purna Kerja	6.772
31.	Penelaah Perselisihan	6.096
32.	Mediator Hubungan Industrial	6.420
33.	Pengadministrasi Keuangan	7.836
34.	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	6.285
35.	Penyusun Bahan Kerjasama	5.544
36.	Penyusun Bahan Kerjasama	9.264
37.	Mediator Hubungan Industrial	10.596
38.	Mediator Hubungan Industrial	6.972
39.	Mediator Hubungan Industrial	7.224
40.	Analisis Tenaga Kerja	6.604
41.	Pengelola Informasi Pasar Kerja	7.008
42.	Pengadministrasi Umum	6.679
43.	Penelaah Persyaratan Kerja	6.912
44.	Analisis Tenaga Kerja	6.123
45.	Analisis Kelembagaan Kursus Dan Pelatihan	12.942
46.	Analisis Kelembagaan Kursus Dan Pelatihan	13.410
47.	Mediator Hubungan Industrial	7.680
48.	Arsiparis	6.451
49.	Penelaah Persyaratan Kerja	6.657
50.	Penyusun Program, Anggaran Dan Pelaporan	2.556

51.	Pengelola Data Bimbingan Dan Pemagangan	6.180
52.	Arsiparis	6.840
53.	Bendahara	7.033
54.	Verifikator Kelembagaan	7.268
55.	Pengelola Sarana Dan Prasarana	7.020
56.	Pengadministrasi Umum	7.224

Sumber: *Disnaker (2021)*

Peraturan Pemerintah mengenai kinerja PNS terdapat dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Pada pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektif
2. Terukur
3. Akuntabel
4. Partisipasif
5. Transparan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan suatu Organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan di Kota Medan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan.

Dari data diatas pada tabel 1.5 terlihat bahwa masih banyak pegawai memiliki poin yang rendah, standard poin di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah minimal sebesar 6000 poin. Maka pegawai yang memiliki poin dibawah 6000 dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut tidak baik. Dari tabel diatas dapat dilihat sebanyak 7 orang pegawai memiliki poin dibawah 6000, sebanyak 18 orang pegawai memiliki poin sebesar 6000, dan sisanya sebanyak 31 orang pegawai memiliki poin diatas 6000.

Berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah cukup baik tetapi terdapat beberapa hal yang belum kondusif yaitu keindahan dalam ruangan kerja seperti pemilihan warna dalam ruangan kerja yang kurang menarik dan terlihat monoton, lalu ruang gerak dalam ruangan kerja yang sempit.
2. Fasilitas Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak cukup baik, yaitu tidak tersedianya ruang kesehatan untuk pegawai, lalu perlengkapan kantor seperti komputer, mesin *fotocopy*, *printer* dan lain-lain tidak tersedia dengan lengkap.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah hanya bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
- b. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
- c. Apakah Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

a. Manfaat Teoritis (keilmuan)

- 1) Untuk menambah referensi tentang hal-hal yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- 2) Sebagai referensi apabila untuk mengerjakan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis (guna laksana)

1) Organisasi

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi organisasi untuk bahan pertimbangan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui peningkatan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja.

2) Pihak Akademis dan Masyarakat

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam memberikan bahan bacaan kepada masyarakat dan mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Medan khususnya pada Program Studi Manajemen.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Populasi

Dalam penelitian terdahulu jumlah populasi berjumlah 100 orang karyawan. Dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 68 orang pegawai.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling penting bagi pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaannya, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai dalam mengerjakan aktivitasnya secara optimal. Jika pegawai merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka pegawai juga akan merasa betah di tempat ia bekerja dan akan menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sudaryo (2018:47) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pada pegawai dengan begitu kinerja pegawai juga akan meningkat.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam keberlangsungan organisasi, sehingga organisasi harus memperhatikan kenyamanan lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang melekat pada diri pegawai bukan hanya berbentuk fisik tetapi juga non fisik. Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan yang terdapat di tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi pegawai seperti penerangan, temperatur, udara, kebisingan, keamanan, kebersihan, pewarnaan, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan keadaan non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara sesama rekan kerja, hubungan pada atasan, atau pada bawahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Seperti hubungan kekeluargaan dan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman pasti memiliki banyak manfaat, baik pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya juga pada organisasi, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas

dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan tujuan organisasi akan tercapai.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah atau semangat bekerja kepada pegawai, sehingga produktivitas, kinerja, dan prestasi kerjanya meningkat (Siagian, 2014). Sementara itu manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi yaitu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya, artinya ia menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang telah ditentukan. Individu yang bersangkutan akan memperhatikan kinerjanya dan tidak perlu terlalu banyak pengawasan karena semangat juangnya yang tinggi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal serta pegawai juga merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:28) faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik yang baik adalah:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi pegawai untuk kelancaran pekerjaan. Maka dari itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang cukup terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penerangan tidak sebatas menggunakan listrik saja tetapi juga sinar

matahari, selain hemat energi, sinar matahari juga menyehatkan jika dipagi hari. Maka dari itu sistem pencahayaan yang baik dan efektif, kualitas dan kuantitas cahaya harus diperhitungkan sesuai dengan ruang kerja, tugas dan pegawai.

Berikut daftar banyaknya cahaya menurut *Illuminating Engineering Society*:

Tabel 2.1 Daftar Banyaknya Cahaya

No	Pekerjaan	Saran besarnya cahaya dengan <i>Foot Candle</i>
1.	Pekerjaan dengan penglihatan tajam seperti perhitungan, memeriksa pembukuan.	50
2.	Pekerjaan dengan penglihatan biasa seperti mengurus arsip, membuat surat, rapat.	30
3.	Pekerjaan dengan penglihatan sepintas seperti tangga, ruang resepsionis, lift, kamar mandi.	10
4.	Pekerjaan dengan penglihatan sederhana seperti jalan atau lorong dalam kantor.	5

Sumber: Rodi (2013)

2) Tata warna di tempat kerja

Warna dapat berpengaruh pada mood dan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, pengaturan warna hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruangan kerja lebih baik menggunakan warna yang lembut dipandang, seperti coklat muda, abu-abu muda, krem, dan lain-lain. Pewarnaan tidak hanya seputar dinding ruangan kerja saja tetapi juga warna seragam dan peralatan kerja, maka dari itu pewarnaan sangat penting dan sangat berdampak pada pegawai.

3) Kebisingan di tempat kerja

Suara atau bunyi yang bising bisa sangat mengganggu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, suara tersebut dapat merusak konsentrasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Kebisingan yang terus terjadi berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologis pada pegawai seperti kelelahan mental dan fisik, ketegangan dan keresahan. Maka dari itu organisasi harus berusaha agar menghilangkan atau memperkecil suara bising tersebut. Cara menghilangkan suara bising adalah dengan menyekat, meredam, pemeliharaan, memindahkan, menanam pohon, dan lain-lain.

4) Sirkulasi Udara

Dalam ruangan kerja pegawai sangat dibutuhkan pertukaran udara yang cukup, hal itu dapat menyebabkan kesegaran fisik pada diri pegawai, suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menurunkan semangat kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Ventilasi merupakan alat pertukaran udara untuk mengatur udara dalam ruangan kerja, biasanya banyak digunakan karna hemat biaya juga hemat energi. Selain ventilasi ada *Air Conditioner (AC)* yang merupakan alat yang banyak digunakan di berbagai organisasi saat ini untuk mengatur suhu ruangan, kebersihan udara, juga kesejukan udara sehingga dapat menghilangkan kelelahan pada pegawai.

Menurut Menteri Kesehatan RI upaya yang harus dilakukan organisasi agar ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara adalah:

- a) Ruang kerja yang tidak memiliki pendingin udara harus mempunyai ventilasi minimal 15%. Untuk ruangan kerja yang mempunyai AC harus dimatikan secara periodik dan upayakan mendapat pergantian udara dengan membuka pintu atau jendela kemudian bersihkan saringan atau filter udara AC secara teratur.
- b) Jika suhu udara lebih dari 28°C maka perlu menggunakan alat pendingin udara seperti AC, kipas angin, dan lain-lain.
- c) Bila suhu udara kurang dari 18°C maka perlu menggunakan alat pemanas ruangan.

5) Ruang gerak

Dalam suatu organisasi sebaiknya ruangan kerja pegawai memiliki ruang gerak yang cukup untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam bekerja, dengan ruang gerak yang baik maka pegawai akan leluasa bergerak dan pegawai dapat bekerja dengan tenang. Ruang kerja yang terlalu sempit akan menghambat pekerjaan pegawai, sebaliknya ruang kerja yang terlalu besar akan membuat pemborosan ruangan. Maka dari itu ruang gerak yang ideal adalah yang memberikan rasa leluasa pada pegawai sehingga akan membantu kelancaran kerja pegawai. Ruangan yang sempit mengakibatkan pergerakan dalam ruangan kerja menjadi semrawut, sehingga pegawai akan kehilangan semangat kerjanya. Organisasi harus menata ruang kerja dengan baik agar tidak menghambat proses kerja pegawai.

6) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Keamanan bukan hanya pada diri pegawai tetapi juga keamanan terhadap milik pribadi seperti kendaraan yang diletakkan di tempat parkir, jika aman maka akan memberikan rasa aman pada pegawai dan pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan lancar. Begitu pula dengan tempat kerja jika tempat kerja tidak aman pegawai akan merasa gelisah, tidak dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan semangat bekerja pegawai akan menurun. Maka dari itu organisasi harus terus berusaha agar menciptakan dan mempertahankan keamanan dan suasana aman agar pegawai senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Kebersihan ruangan kerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan Kerja atau ruangan kerja yang bersih akan membuat keadaan sekitar menjadi sehat. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab bagi petugas kebersihan tetapi juga seluruh pegawai dalam organisasi tersebut, organisasi harus tegas dalam menegakkan kedisiplinan pegawai mengenai kebersihan.

8) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan mood pegawai dalam bekerja. Maka dari itu musik-musik perlu dipilih dengan selektif untuk diputar ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diputar dengan suasana kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik juga hasil pekerjaan yang akan dicapai pegawai, terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran lingkungan kerja. Menurut Darmodiharjo (dalam Anogara, 2005) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yang baik dan kondusif yaitu:

1) Kebersihan

Organisasi hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungannya dan tegas pada pegawai agar selalu disiplin dan menjaga kebersihan. Karena jika kebersihan lingkungan kerjanya baik akan memberikan rasa senang dan meningkatkan mood pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Keamanan

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman pada pegawai, rasa aman yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan pada pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, baik kemananan dalam bekerja maupun keamanan terhadap milik pribadi.

3) Keindahan

Keindahan dalam ruangan kerja sangat penting, seperti pemilihan warna dalam ruangan kerja, seragam dan lain-lain, karena keindahan sangat mempengaruhi mood dan kesenangan juga semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, dan kinerja juga produktivitas pegawai akan meningkat.

4) Ketertiban

Setiap pegawai baik atasan maupun bawahan memiliki aturan dalam bekerja yang ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja. Ketertiban dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, tanggung jawab, disiplin, dan lain-lain dan pegawai mampu mematuhi ketertiban yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

5) Kekeluargaan

Hubungan dan interaksi harmonis antara sesama pegawai atau atasan juga bawahan secara terbuka akan menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam menyelesaikan masalah kerja dan juga menciptakan kualitas kerja yang baik bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan penyediaan perlengkapan fisik kepada pengguna yang digunakan untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang dilakukan, sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Adapun hal ini berupa benda-benda maupun prasarana, semakin baik fasilitas yang digunakan maka akan meningkatkan produktivitas. Menurut Moenir (2015:119) fasilitas merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Moenir (dalam Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh

pegawai, baik berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Ranupandjojo dan Husnan (dalam Anggraeni, Baharudin dan Mattalatta, 2018:153) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi pada pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang diminati oleh pegawai secara langsung maupun tidak langsung untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh organisasi pegawai akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik baiknya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi harus memberikan fasilitas kerja pada pegawainya karena fasilitas kerja ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas yang digunakan pada setiap organisasi berbeda-beda, semakin besar organisasinya maka semakin besar pula fasilitas dan sarana pendukung yang harus diberikan organisasi tersebut.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi alat pendukung sangat diperlukan dalam proses atau aktivitas dalam organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan setiap organisasi bermacam-macam jenis, bentuk dan manfaatnya. Semakin besar organisasi maka akan semakin besar pula fasilitas yang diberikan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Hartanto

(dalam Melan Angriani, 2019) mengatakan bahwa karakteristik sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi adalah:

1) Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan oleh pegawai secara aktif untuk mendukung dan mempermudah pegawai melaksanakan kegiatan normal dalam suatu organisasi, Memiliki jangka waktu kegunaan relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Sarana pendukung berbentuk fisik dalam aktivitas atau kegiatan suatu organisasi yang digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan akan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

c. Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap organisasi berbeda dalam jenis dan bentuknya tergantung jenis organisasi dan besar kecilnya organisasi tersebut. Menurut Ranupadjojo dan Husnan (dalam Melan Angriani, 2019) terdapat beberapa bentuk fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penyediaan Kafetaria

Penyediaan ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai apabila ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga dengan penyediaan kafetaria ini organisasi dapat memperbaiki gizi dari makanan yang disajikan.

2) Perumahan

Sulitnya mendapatkan tempat tinggal yang layak di kota menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah dalam pemilihan tempat tinggal. Untuk mengatasi hal tersebut organisasi diharapkan dapat menyediakan fasilitas tempat tinggal atau rumah. Meskipun berupa asrama atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

3) Fasilitas Kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh organisasi. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai dan karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah alat atau sarana yang digunakan pegawai dalam memudahkan untuk melakukan pekerjaannya. Fasilitas kerja setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada besar atau kecilnya organisasi tersebut juga jenis organisasi tersebut.

Sofyan (2004:22) menyatakan indikator fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan Peralatan, merupakan alat yang diberikan oleh organisasi pada pegawai untuk mendukung pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila mesin dan peralatan tidak tersedia maka semua kegiatan dan aktivitas yang dilakukan dalam organisasi tidak akan mencapai hasil yang diharapkan.

- 2) Prasarana, merupakan fasilitas penunjang utama yang diberikan organisasi kepada pegawai yang digunakan untuk meningkatkan dan juga memperlancar suatu aktivitas dan pekerjaan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, contohnya seperti gedung, tempat ibadah, toilet, tempat parkir, dan lain-lain.
- 3) Sarana (Perlengkapan Kantor), merupakan fasilitas pendukung dalam aktivitas organisasi, yang dipakai sebagai alat dan juga bahan untuk memperlancar aktivitas organisasi juga meningkatkan produktivitas pegawainya, contoh sarana seperti meja, kursi, lemari, komputer, mesin fotocopy, printer dan lain-lain.
- 4) Ruang Kesehatan, merupakan ruangan yang diperlukan apabila ada pegawai yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja. Pegawai yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja tersebut dapat menunda pekerjaannya untuk sementara waktu dan beristirahat juga mengobati dirinya di ruangan kesehatan tersebut.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seorang pegawai di dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan, atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Afriyelnaidi, Akos, & Abdurrahman (2017) kinerja yaitu kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Dari seluruh pengertian yang ada di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang digunakan sebagai landasan untuk menilai apakah pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik atau tidak.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi karena apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik maka kinerja organisasi akan baik pula, dan karena kinerja organisasi tersebut baik maka tujuan organisasi akan tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Djeremi, et al (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi, adalah apabila suatu tujuan tercapai maka berarti kegiatan yang dilakukan berjalan dengan efektif. Tetapi tidak akan efisien jika melakukan kegiatan yang tidak dicari dan tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan. Maka dari itu kegiatan yang dilakukan harus mendapat hasil seimbang yaitu efektif dan efisien.
- 2) Otoritas (Wewenang), merupakan sifat seperti perintah dalam suatu organisasi yang diberikan oleh anggota kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan pekerjaan sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut berisi apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh

dilakukan dalam suatu organisasi.

- 3) Disiplin, adalah taat juga mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang disiplin berarti pegawai selalu melakukan kegiatan yang bersangkutan dalam menghormati dan sesuai dengan perjanjian kerjanya pada organisasi dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif, adalah kesadaran diri dalam menuangkan kreatifitas yang berkaitan dengan daya pikir dalam bentuk ide yang dikeluarkan oleh seorang pegawai dalam bekerja untuk merencanakan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan Kerja, adalah hal atau sesuatu yang ada disekitar pegawai yang sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai, dan pegawai akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerjanya akan meningkat.

Sedangkan menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2010) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal, adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. seperti misalnya kerja seseorang baik karena ia pekerja keras, memiliki kemampuan kerja yang tinggi, sedangkan untuk seseorang yang kinerjanya rendah itu disebabkan karena ia tidak ada upaya untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya.

- 2) Faktor Eksternal, adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya, contohnya seperti perilaku rekan kerja, tindakan rekan kerja, pimpinan atau bawahan, sikap rekan kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi dan iklim didalam organisasi tempat ia bekerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah landasan atau tolak ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Untuk mengukur apakah pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak pada pekerjaannya. Robert dan John (2006:378) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan dan hal ini berkaitan dengan keluaran (*ouput*) yang dihasilkan pegawai tersebut, dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu dan periode yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Kualitas dari hasil, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil atau mutu yang baik. Seberapa baik pekerjaannya, seberapa baik ia dapat mengenal dan menyelesaikan masalah yang ada, serta memiliki sikap kerja yang baik dan positif di tempat ia bekerja dalam memenuhi maksud dan tujuan organisasi.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya dengan hasil pekerjaan yang baik, dan memaksimalkan atau

memanfaatkan waktu yang tersedia dengan baik agar dapat menghasilkan *output* yang lebih baik dan bermutu.

- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, pegawai harus selalu ada di dalam kantor saat memasuki jam-jam kerja, pegawai juga harus mengurangi absen dan mengurangi pulang sebelum jam pulang kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang dilakukan berkelompok atau tidak dapat dilakukan jika perorangan. Semakin tinggi kemampuan bekerjasama yang dimiliki pegawai maka hasil pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.

d. Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, untuk menilai tingkat kinerja juga mengetahui prestasi kerja yang dapat dicapai oleh setiap pegawai, penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem untuk mengevaluasi dan menilai kinerja tugas seorang individu atau tim. Evaluasi kinerja merupakan proses penilai atau pejabat dalam menilai pegawainya dengan mengumpulkan informasi mengenai kinerja pegawai yang ingin di nilai (*apraise*) yang di dokumentasikan dengan formal untuk menilai kinerja pegawai, membandingkan kinerjanya dengan standar kinerja organisasi untuk membantu manajemen SDM dalam pengambilan keputusan.

Menurut Williams (dalam Wibowo, 2014:188) Penilaian Kinerja adalah sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional, pada umumnya menunjukkan apa kekurangan dari bawahan. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses menilai hasil kerja oleh setiap penilai atau pemimpin kepada pegawainya dan diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan kinerja organisasi.

e. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda dan memiliki sistem penilaian yang berbeda-beda. Penilaian kinerja akan bekerja dengan baik ketika organisasi menggunakan sistem penilaian kinerja yang konsisten terhadap tujuan penilaian. Menurut Sedarmayanti (2011:262) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, dengan cara membantu pegawai tersebut menyadari juga menggunakan seluruh potensi yang mereka punya dan melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal, untuk mencapai juga mewujudkan tujuan organisasi agar tercapai dengan baik.
- 2) Untuk memberikan informasi kepada pegawai juga pimpinan dalam suatu organisasi, dan informasi tersebut memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi setiap pegawai, juga digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan atau

jabatannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

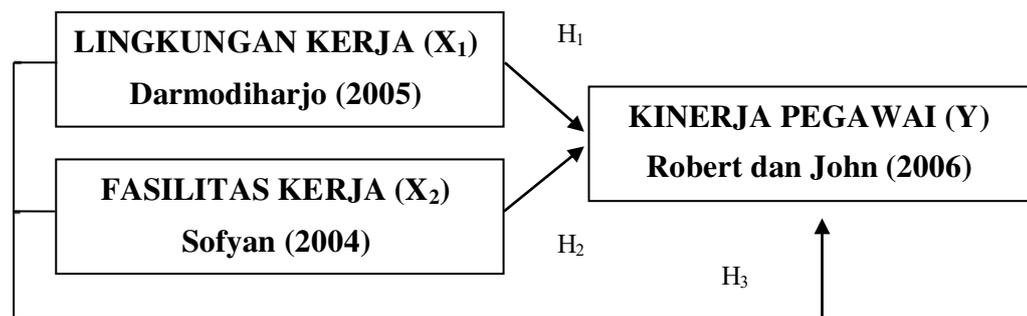
No.	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Putri (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional.
2.	Indah (2019)	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang	Secara simultan terdapat pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan petarukan.
3.	Kristianus (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Depok kab. Sleman.	Terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Depok Yogyakarta.
4.	Sulfia (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Enrekang.
5.	Desi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kab.Aceh Selatan.	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor KUA Labuhanhaji Kab.Aceh Selatan.

6.	Unggul (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis di PT. Kharisma Buana Jaya.	Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma buana jaya cilacap.
7.	Dani (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC.
8.	Ida (2015)	Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan sebagai Variabel Intervening.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesian Knitting Factory Semarang.
9.	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.
10.	Rodi (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Sleman.	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Sleman.

Sumber: Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yaitu konsep untuk menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor-faktor yang terindikasi sebagai masalah riset (Sugiyono 2017:60).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

Keterangan:

→ : Pengaruh antar variabel

H₁ : Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₂ : Pengaruh Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₃ : Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau asumsi sementara tentang suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan data atau fakta juga informasi yang didapat dari penelitian yang valid dan reliabel (Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2011:108). Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis yaitu jawaban bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian melalui data yang terkumpul dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian melalui data yang telah dikumpulkan. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
2. Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
3. Diduga Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yaitu cara bagaimana melihat, meninjau, melakukan dan mendekati masalah penelitian yang telah dilakukan, apa akan bersifat mengungkap dan menggali segala aspek, juga termasuk menelusuri suatu perkembangan, menghubungkan dan menentukan sebab dan akibat, dan memperbaiki juga menyempurnakan.

Sugiyono (2012:13) menyatakan bahwa ada dua jenis pendekatan penelitian yaitu Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif. Penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti dengan menggunakan sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Dan kemudian Penelitian Kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, dimana instrumen kunci nya adalah peneliti, pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive* dan *snowball*, analisis data bersifat induktif serta hasil penelitian lebih kepada makna daripada generalisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Penelitian Kuantitatif karena penelitian menggunakan sampel atau populasi serta data yang didapat berupa angka dan pengolahan nya menggunakan analisis statistik.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiyono (2016:21) mengatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, maka akan

dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, mengontrol dan meramalkan suatu gejala. Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk mengetahui dan mengidentifikasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang beralamat di Jl. K.H.Wahid Hasyim No.14 Merdeka, Kec.Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Telp. (061) 4511428.

2. Waktu Penelitian

Perincian waktu penelitian ini dapat dilihat dalam format berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Des'20	Jan'21	Feb'21	Mar'21	Jun'21	Jul'21
1.	Pengajuan Judul	■					
2.	Penyusunan Proposal		■				
3.	Perbaikan/Acc Proposal			■			
4.	Seminar Proposal				■		
5.	Pengolahan Data					■	
6.	Penyusunan Skripsi						■
7.	Bimbingan Skripsi						■

Sumber: Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang punya kualitas dan juga karakteristik tertentu yang peneliti terapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 68 orang pegawai. Jumlah populasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Daftar Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang
3.	Kepala Bidang	3 orang
4.	Kepala Sub Bagian Seksi	11 orang
5.	Jabatan Fungsional	10 orang
6.	Non Jabatan/Staf	27 orang
7.	Pegawai Honorer	15 orang
Jumlah		68 orang

Sumber: Disnaker (2021)

2. Sampel

Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari pengertian tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2015:156) *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kebetulan, yaitu siapapun responden yang secara kebetulan

bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Daftar sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Daftar Distribusi Sampel Penelitian

No.	Bidang atau Bagian	Sampel
1.	Sekretariat	11 Pegawai
2.	Mediator	11 Pegawai
3.	Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan	6 Pegawai
4.	Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial	5 Pegawai
5.	Pelatihan dan Produktivitas	5 Pegawai
6.	Penempatan Tenaga Kerja	2 Pegawai
7.	Bina Penta	5 Pegawai
Jumlah		45 Pegawai

Sumber: Penulis (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2012:13). Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang berasal dari sumber aslinya, tidak tersedia dalam bentuk file, data harus dicari melalui narasumber atau responden.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini Menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.4 Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1) Darmodiharjo (dalam Anogara, 2005)	1. Kebersihan 2. Keamanan 3. Keindahan 4. Ketertiban 5. Kekeluargaan	1. Organisasi menjaga kebersihan lingkungan kerjanya dan tegas kepada pegawai agar menjaga kebersihan. 2. Rasa aman yang dirasakan pegawai akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. 3. Keindahan dalam ruang kerja seperti pemilihan warna ruang kerja, seragam, dan lain lain. 4. Pegawai baik bawahan maupun atasan mematuhi aturan dalam bekerja. 5. Hubungan harmonis yang dimiliki setiap pegawai satu dan lain.	Likert
2.	Fasilitas Kerja (X2) Sofyan (2004)	1. Mesin dan Peralatan 2. Prasarana 3. Sarana 4. Ruang Kesehatan	1. Alat yang diberikan oleh organisasi pada pegawai untuk mendukung pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. 2. Fasilitas Penunjang yang diberikan organisasi pada pegawai untuk memperlancar pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Seperti Gedung, tempat ibadah, dll. 3. Fasilitas pendukung dalam aktivitas organisasi seperti meja, kursi, komputer, dll. 4. Ruangan yang diperlukan apabila ada pegawai yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.	Likert

3.	Kinerja Pegawai (Y) Robert dan John (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. 2. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil dan mutu yang baik. 3. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. 4. Pegawai selalu ada di kantor pada jam-jam kerja. 5. Pegawai mampu melaksanakan berbagai kegiatan dan pekerjaan bersama sama dengan pegawai lainnya. 	Likert
----	---	---	---	--------

Sumber: Penulis (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuisisioner, wawancara, observasi atau gabungan dari ketiga tiganya (Sugiyono, 2010:194). Dalam penelitian ini teknik data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Angket (*Questioner*)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Penulis akan memberikan angket secara langsung kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Menurut Sugiyono (2012:93) bahwa skala yang digunakan dalam angket adalah skala likert 1-5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5 Pengukuran Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Dani (2016)

2. Pengamatan (Observation)

Penulis secara langsung mengamati dan datang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

F. Metode Pengukuran

Metode Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Skala Likert*. Sugiyono (2012:93) mengatakan bahwa *skala likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Skor alternatif yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.6 Skor Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Rodi (2013)

Tabel 3.7 Skor Alternatif Jawaban Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Skor
1.	Selalu (SL)	5
2.	Sering (SR)	4
3.	Terkadang (TK)	3
4.	Jarang (JR)	2
5.	Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Rodi (2013)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan seberapa nyata atau tingkat kevalidan instrumen. Jadi, sebuah instrumen akan dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau yang harus diukur. Ghazali (2018:51) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan sah atau tidaknya sebuah kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan di kuisisioner tersebut dapat mengungkapkan suatu yang ingin diukur kuisisioner tersebut. Pengujian Validitas dilakukan dengan program SPSS. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memenuhi kriteria berikut:

$$\text{Hasil } r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = \text{valid}$$

$$\text{Hasil } r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} = \text{tidak valid}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur (kuisisioner) dapat memberikan hasil yang konsisten atau tidak berbeda jika pengukuran tersebut dilakukan kembali atau diulang terhadap objek yang

sama pada waktu yang berlainan. Menurut Ghozali (2018:45-46) Kuisisioner mempunyai reliabilitas yang tinggi jika kuisisioner tersebut stabil dan bisa diandalkan sehingga apabila kuisisioner tersebut digunakan berkali kali tetap akan memberikan hasil yang serupa atau sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Uji ini diukur berdasarkan skala *Cronbach Alpha* dari 0 sampai 1 dengan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.8 Interpretasi Nilai *Cronbach Alpha*

No.	Nilai Cronbach Alpha	Interpretasi
1.	0	Tidak reliable
2.	0,01 - 0,20	Kurang reliable
3.	0,21 - 0,40	Agak reliable
4.	0,41 – 0,60	Cukup reliable
5.	0,61 – 0,80	Reliable
6.	0,81 – 1	Sangat reliable

Sumber: Chairunnisa (2018)

2. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara seperti menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya. Analisa ini digunakan untuk menganalisis data secara satu persatu berdasarkan jawaban yang diberikan responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian. Data berupa rata-rata (*mean*) dari setiap jawaban pada kuesioner yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang diberikan.

Setelah data dari seluruh responden telah terkumpul, maka hal yang dilakukan terlebih dahulu adalah analisis data. Sugiyono (2010:207) mengatakan bahwa kegiatan analisis data merupakan kegiatan mengelompokan data berdasarkan jenis

dan variabel responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan hipotesis yang telah dibuat.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terdapat variabel pengganggu atau data berdistribusi normal/tidak. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi bisa digunakan. Cara yang bisa digunakan adalah uji kolmogrov-smirnov dengan pedoman berikut ini:

- 1) Berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha=0,05$).
- 2) Tidak berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < *level of significant* ($\alpha=0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya korelasi antar variabel *independent* (bebas) pada model regresi (Ghozali, 2016:107). Jika adanya korelasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Jika tidak terdapat korelasi antar variabel bebas, maka model regresi dinyatakan baik. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflationfactors* (VIF) dari setiap variabel. Apabila nilai $TOL > 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat adanya ketidaksamaan varian dari residual pengamat satu ke pengamat lainnya. Apabila varian dari residual pengamatan satu dan lain tetap, maka disebut dengan *Homokedastisitas*, namun apabila varian dari residual pengamatan satu dan lain berbeda, maka disebut *Heteroskedastisitas*. Jika dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dinyatakan baik. Metode untuk melihat dan mengujinya adalah menggunakan grafik *scatterplot* dan melihat ada atau tidaknya pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu (melebar, menyempit, dan bergelombang) maka telah terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya apabila tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan naik dan turunnya variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas dimanipulasi (nilainya dinaik turunkan). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (kinerja pegawai)	b_2 : Koefisien regresi fasilitas kerja
α : Bilangan konstanta	X_1 : Lingkungan kerja
b_1 : Koefisien regresi lingkungan kerja	X_2 : Fasilitas kerja

e : Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat. Dengan maksud menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan.

Dimana apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Hipotesis diterima

Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Hipotesis ditolak

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:97).

Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Hipotesis diterima

Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Hipotesis ditolak

c. Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dari koefisien determinasi (*adjusted R²*) adalah angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians/penyebaran dari variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1 ($0 < \textit{adjusted R}^2 < 1$) dimana nilai koefisiennya mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekatnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dimana Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang ketenagakerjaan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah suatu Organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan di Kota Medan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan.

Visi dan Misi

Sebagai orientasi utama yang ingin diwujudkan maka visi adalah cara pandang dan kumpulan nilai serta tujuan kolektif yang dikehendaki bersama-sama untuk dicapai jauh ke depan dan ditetapkan sebagai acuan gerak langkah pembangunan yang disesuaikan dengan kondisi, harapan dan amanah segenap komponen masyarakat. Visi memberikan inspirasi dan mengarahkan

semua pihak (*stakeholder*) untuk bergerak dalam satu arah dan tujuan pembangunan kota, sehingga merupakan acuan/pedoman bagi perumusan dan penetapan tujuan di masa depan. Visi juga merupakan sumber inspirasi bagi formulasi dan implementasi kebijakan serta pengembangan program pembangunan kota dalam jangka pendek dan menengah. Kota Medan mempunyai kedudukan, fungsi dan peranan penting dalam pembangunan baik dalam skala lokal maupun regional.

Visi:

“Medan Kota Metropolitan Yang Modern, Madani dan Religius”

Kota modern yang akan diwujudkan adalah kota jasa, perdagangan, keuangan, dan pendidikan yang siap bersaing secara regional dan global, dengan sistem lalu lintas keuangan yang efisien serta kompetitif, dengan dukungan infrastruktur sosial ekonomi yang lengkap, pondasi perekonomian yang kuat, stabilitas keamanan, sosial-politik yang kondusif, dan tata pemerintahan yang baik serta pembangunan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta Iman dan Taqwa (IMTAQ). Kota madani yang akan diwujudkan adalah kota yang beradab dan agamis tercermin dalam cara berfikir, bersikap dan berperilaku yang berbudaya, mandiri menghargai ilmu pengetahuan, kemajemukan, toleransi, adil, terbuka, serta demokratis. Kota religius yang akan diwujudkan adalah kota dengan masyarakat yang dinamis, menjunjung tinggi nilai, dan ajaran agama sehingga menjadikan agama sebagai landasan etika dan moral. Makna pokok dari visi religius adalah terwujudnya sikap toleransi dan

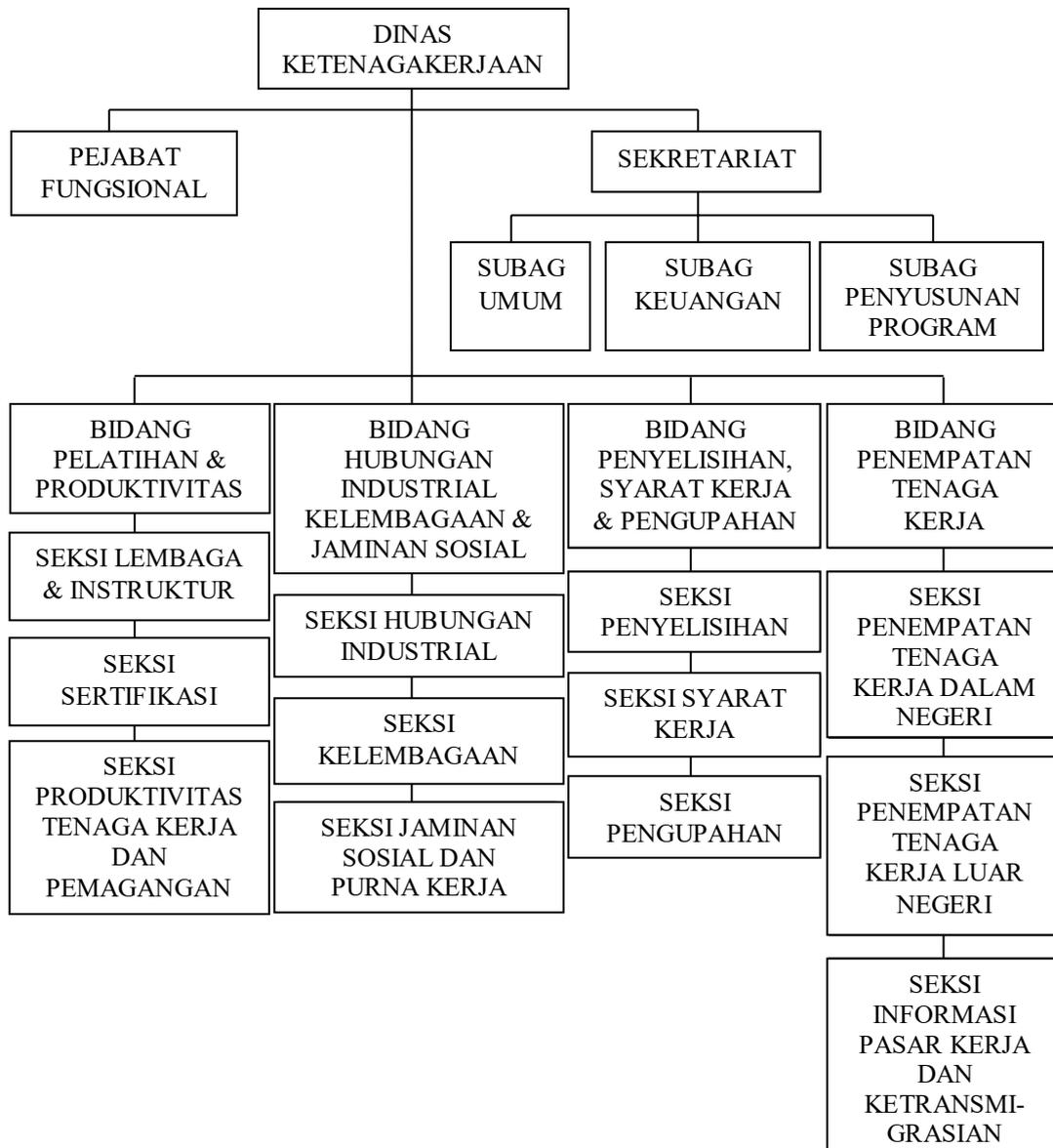
kerukunan hidup beragama, etnik dengan Pemerintah yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari.

Misi:

- 1) Mewujudkan percepatan pembangunan wilayah lingkaran luar, dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui pengembangan usaha kecil, menengah dan koperasi (UKMK), untuk kemajuan dan kemakmuran yang berkeadilan bagi seluruh masyarakat kota.
- 2) Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, dengan birokrasi yang lebih efisien, efektif, kreatif, inovatif, dan responsif.
- 3) Penataan kota yang ramah lingkungan berdasarkan prinsip keadilan sosial ekonomi, membangun dan mengembangkan pendidikan, kesehatan serta budaya daerah.
- 4) Meningkatkan suasana religius yang harmonis dalam kehidupan berbangsa serta bermasyarakat.

b. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan



2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Untuk melihat valid atau tidaknya sebuah kuesioner yang digunakan adalah dengan melihat nilai r_{hitung} dalam setiap butir pertanyaan.

Butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dan dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} .

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan jumlah $n=45$ sehingga jumlah r_{tabel} yang didapat adalah 0,294, Dalam penelitian ini terdapat 20 pertanyaan, terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, 6 pertanyaan untuk variabel fasilitas kerja, dan 6 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai. Untuk melihat hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	28.6000	5.155	.367	.778
Lingkungan Kerja 2	29.1778	5.331	.428	.771
Lingkungan Kerja 3	29.2000	5.164	.598	.754
Lingkungan Kerja 4	29.6889	4.356	.498	.764
Lingkungan Kerja 5	29.7111	4.619	.424	.777
Lingkungan Kerja 6	28.9778	4.613	.629	.737
Lingkungan Kerja 7	29.0222	4.613	.663	.733
Lingkungan Kerja 8	28.8000	4.845	.462	.764

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas menggunakan program SPSS 26. Nilai r_{hitung} diperoleh dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan lingkungan kerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan lingkungan kerja nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,294. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan adalah valid atau sesuai dan tepat untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

2) Fasilitas Kerja (X₂)

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas Kerja 1	19.6889	4.356	.637	.702
Fasilitas Kerja 2	19.7111	4.346	.671	.697
Fasilitas Kerja 3	20.0889	3.446	.584	.703
Fasilitas Kerja 4	19.7333	4.382	.682	.698
Fasilitas Kerja 5	19.5778	4.795	.316	.764
Fasilitas Kerja 6	20.8667	3.573	.423	.777

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas menggunakan program SPSS 26. Nilai r_{hitung} diperoleh dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan fasilitas kerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan fasilitas kerja nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,294. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan adalah valid atau sesuai dan tepat untuk mengukur variabel fasilitas kerja.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai 1	20.4889	1.301	.312	.830
Kinerja Pegawai 2	20.8444	1.725	.366	.775
Kinerja Pegawai 3	20.7778	1.313	.750	.684
Kinerja Pegawai 4	20.7111	1.256	.610	.709
Kinerja Pegawai 5	20.7111	1.256	.610	.709
Kinerja Pegawai 6	20.8000	1.391	.733	.698

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas menggunakan program SPSS 26. Nilai r_{hitung} diperoleh dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan kinerja pegawai. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan kinerja pegawai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,294. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan adalah valid atau sesuai dan tepat untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten atau tidak berbeda apabila pengukuran tersebut dilakukan kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Uji reliabilitas pada program SPSS 26 menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	8

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 26. Nilai *Cronbach Alpha* yang didapat adalah 0,784 yaitu lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel, dan apabila dilakukan pengujian ulang terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan maka akan memberikan hasil yang relatif sama.

2) Fasilitas Kerja (X₂)

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 26. Nilai *Cronbach Alpha* yang didapat adalah 0,758 yaitu lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja dinyatakan reliabel, dan apabila dilakukan pengujian ulang terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan maka akan memberikan hasil yang relatif sama.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 26. Nilai *Cronbach Alpha* yang didapat adalah 0,770 yaitu lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel, dan apabila dilakukan pengujian ulang terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan maka akan memberikan hasil yang relatif sama.

3. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 responden, karakteristik responden diperoleh dari data responden berupa jenis kelamin, usia, lama bekerja dan golongan jabatan. Berdasarkan hasil penelitian pada 45 pegawai melalui kuesioner yang sudah disebar dan didapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	18	40%
2.	Wanita	27	60%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang diambil sebagai responden paling banyak adalah wanita sebanyak 27 orang atau sebesar 60% dan pria sebesar 18 orang atau 40%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50	13	28.9	28.9	28.9
	20 - 30	1	2.2	2.2	31.1
	31 - 40	17	37.8	37.8	68.9
	41 - 50	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 45 responden dalam penelitian ini untuk rentang usia 20-30 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2,2%, rentang usia 31-40 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 37,8%, rentang usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 31,1%, dan rentang usia lebih dari 50 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 28,9%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 30	6	13.3	13.3	13.3
	1 - 10	10	22.2	22.2	35.6
	11 - 20	16	35.6	35.6	71.1
	21 - 30	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah responden yang terkumpul berdasarkan lama bekerja, sebanyak 10 orang (22,2%) pegawai telah bekerja selama 1-10 tahun, 16 orang (35,6%) pegawai telah bekerja selama 11-20 tahun, 13 orang (28,9%) pegawai telah bekerja selama 21-30 tahun dan 6 orang (13,3%) pegawai telah bekerja lebih dari 30 tahun.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan golongan jabatan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II a	1	2.2	2.2	2.2
	II c	1	2.2	2.2	4.4
	III a	6	13.3	13.3	17.8
	III b	8	17.8	17.8	35.6
	III c	14	31.1	31.1	66.7
	III d	8	17.8	17.8	84.4
	IV a	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah responden yang terkumpul berdasarkan golongan jabatan, sebanyak 1 orang (2.2%) pegawai dengan golongan II a, 1 orang (2.2%) pegawai dengan golongan II c, 6 orang (13.3%) pegawai dengan golongan III a, 8 orang (17.8%) pegawai dengan golongan III b, 14 orang (31.1%) pegawai dengan golongan III c, 8 orang (17.8%) pegawai dengan golongan III d, dan 7 orang (15.6%) pegawai dengan golongan IV a.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini berjumlah 3 variabel, variabel tersebut terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Melalui kuesioner yang sudah dibagikan, maka diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.11 Frekuensi Pegawai Merasa Lingkungan Kerjanya Sangat Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	28.9	28.9	28.9
	5.00	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa sebanyak 13 orang (28,9%) pegawai setuju bahwa kebersihan dalam lingkungan kerjanya sangat mendukung dan meningkatkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja, dan sebanyak 32 orang (71,1%) pegawai sangat setuju bahwa kebersihan dalam lingkungan kerjanya sangat mendukung dan meningkatkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.12 Frekuensi Pegawai Selalu Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerjanya dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	39	86.7	86.7	86.7
	5.00	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang (86,7%) pegawai setuju selalu menjaga kebersihan dalam lingkungan kerjanya dengan baik, dan sebanyak 6 orang (13,3%) pegawai sangat setuju selalu menjaga lingkungan kerjanya dengan baik.

Tabel 4.13 Frekuensi Pegawai Merasa Adanya Jaminan Keamanan

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	40	88.9	88.9	88.9
	5.00	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 40 orang (88,9%) pegawai setuju adanya jaminan keamanan dalam lingkungan kerjanya, dan sebanyak 5 orang (11,1%) pegawai sangat setuju adanya jaminan keamanan dalam lingkungan kerjanya.

Tabel 4.14 Frekuensi Pegawai Merasa Pemilihan Warna Dalam Lingkungan Kerja Sangat Mendukung

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	46.7	46.7	46.7
	4.00	20	44.4	44.4	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (46,7%) pegawai kurang setuju pemilihan warna dalam lingkungan kerjanya sangat mendukung, sebanyak 20 orang (44,4%) pegawai setuju pemilihan warna dalam lingkungan kerjanya sangat mendukung, dan sebanyak 4 orang (8,9%)

pegawai sangat setuju pemilihan warna dalam lingkungan kerjanya sangat mendukung.

Tabel 4.15 Frekuensi Pegawai Merasa Ruang Gerak Ruangan Kerja Sangat Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	46.7	46.7	46.7
	4.00	21	46.7	46.7	93.3
	5.00	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (46,7%) pegawai kurang setuju ruang gerak di ruangan kerjanya sangat baik, 21 orang (46,7%) pegawai setuju ruang gerak di ruangan kerjanya sangat baik, dan sebanyak 3 orang (6,7%) pegawai sangat setuju ruang gerak di ruangan kerjanya sangat baik.

Tabel 4.16 Frekuensi Pegawai Merasa Selalu Mematuhi Ketertiban

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	30	66.7	66.7	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang (66,7%) pegawai setuju selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dalam bekerja, dan sebanyak 15 orang (33,3%) pegawai sangat setuju selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dalam bekerja.

Tabel 4.17 Frekuensi Pegawai Memiliki Hubungan Baik dengan Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	71.1	71.1	71.1
	5.00	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 32 orang (71,1%) pegawai setuju memiliki interaksi atau hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, dan sebanyak 13 (28,9%) pegawai sangat setuju memiliki interaksi atau hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.18 Frekuensi Pegawai Merasa Hubungan Baik Membantu Kelancaran Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	48.9	48.9	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 22 orang (48,9) pegawai setuju interaksi atau hubungan yang baik dengan rekan kerja sangat membantu kelancaran pekerjaan, dan sebanyak 23 orang (51,1%) pegawai sangat setuju interaksi dan hubungan yang baik dengan rekan kerja sangat membantu kelancaran pekerjaan.

2) Fasilitas Kerja (X₂)

Tabel 4.19 Frekuensi Pegawai Merasa Mesin dan Peralatan Sangat Lengkap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	75.6	75.6	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 34 orang (75,6%) pegawai setuju mesin dan peralatan sangat lengkap dan membantu dalam pekerjaan, dan sebanyak 11 orang (24,4%) pegawai sangat setuju mesin dan peralatan sangat lengkap dan membantu dalam pekerjaan.

Tabel 4.20 Frekuensi Pegawai Merasa Prasarana Tersedia dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	77.8	77.8	77.8
	5.00	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 35 orang (77,8%) pegawai setuju prasarana seperti tempat ibadah, toilet dan tempat parkir tersedia dengan baik, dan sebanyak 10 orang (22,2%) pegawai sangat setuju prasarana seperti tempat ibadah, toilet, dan tempat parkir tersedia dengan baik.

Tabel 4.21 Frekuensi Pegawai Merasa Peralatan Kantor Tersedia dengan Lengkap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	37.8	37.8	37.8
	4.00	18	40.0	40.0	77.8
	5.00	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 17 orang (37,8%) pegawai kurang setuju peralatan kantor seperti komputer, *printer*, mesin *fotocopy* dan lain-lain tersedia dengan lengkap, sebanyak 18 orang (40,0%) pegawai setuju peralatan kantor seperti komputer, *printer*, mesin *fotocopy* dan lain-lain tersedia dengan lengkap, dan sebanyak 10 orang (22,2%) pegawai sangat setuju peralatan kantor seperti komputer, *printer*, mesin *fotocopy* dan lain-lain tersedia dengan baik.

Tabel 4.22 Frekuensi Pegawai Merasa Kondisi Perlengkapan Layak Digunakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	80.0	80.0	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 36 orang (80,0%) pegawai setuju kondisi perlengkapan kantor tersebut baik dan layak digunakan, dan sebanyak 9 orang (20,0%) pegawai sangat setuju kondisi perlengkapan kantor tersebut baik dan layak digunakan.

Tabel 4.23 Frekuensi Pegawai Merasa Fasilitas AC dan Wifi Layak Digunakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	64.4	64.4	64.4
	5.00	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 29 orang (64,4%) pegawai setuju tersedianya fasilitas *ac* dan koneksi *wifi* dengan baik dan layak digunakan, dan sebanyak 16 orang (35,6%) pegawai sangat setuju tersedianya fasilitas *ac* dan koneksi *wifi* dengan baik dan layak digunakan.

Tabel 4.24 Frekuensi Pegawai Tersedianya Ruang Kesehatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	24.4	24.4	24.4
	3.00	24	53.3	53.3	77.8
	4.00	6	13.3	13.3	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 11 orang (24,4%) pegawai tidak setuju tersedianya ruang kesehatan untuk pegawai, sebanyak 24 orang (53,3%) pegawai kurang setuju tersedianya ruang kesehatan untuk pegawai, sebanyak 6 orang (13,3%) pegawai setuju tersedianya ruang Kesehatan untuk pegawai, dan sebanyak 4 orang (8,9%) pegawai merasa sangat setuju tersedianya ruang kesehatan untuk pegawai.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.25 Frekuensi Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	62.2	62.2	62.2
	5.00	17	37.8	37.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 28 orang (62,2%) pegawai sering menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah target yang harus diselesaikan, dan sebanyak 17 orang (37,8%) pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah target yang harus dicapai.

Tabel 4.26 Frekuensi Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan dengan Mutu yang Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	44	97.8	97.8	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 44 orang (97,8%) pegawai sering menyelesaikan pekerjaan dengan hasil atau mutu yang baik, dan sebanyak 1 orang (2,2%) pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil atau mutu yang baik.

Tabel 4.27 Frekuensi Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	41	91.1	91.1	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 41 orang (91,1%) pegawai sering menyelesaikan pekerjaan tepat dengan waktu yang sudah ditentukan dan memaksimalkan juga memanfaatkan waktu dengan baik, dan sebanyak 4 orang (8,9%) pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditentukan dan memaksimalkan juga memanfaatkan waktu dengan baik.

Tabel 4.28 Frekuensi Pegawai Selalu Hadir dan Mengurangi Absen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	38	84.4	84.4	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 38 orang (84,4%) pegawai sering hadir di kantor pada saat jam kerja dan mengurangi absen, dan sebanyak 7 orang (15,6%) pegawai selalu hadir di kantor pada saat jam kerja dan mengurangi absen.

Tabel 4.29 Frekuensi Pegawai Datang dan Pulang Kerja Sesuai dengan Jam yang Telah Ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	38	84.4	84.4	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 38 orang (84,4%) pegawai sering datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dan sebanyak 7 orang (15,6%) pegawai selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.30 Frekuensi Pegawai Memiliki Kemampuan Kerjasama yang Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	42	93.3	93.3	93.3
	5.00	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang (93,3%) pegawai sering memiliki kemampuan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, dan sebanyak 3 orang (6,7%) pegawai selalu memiliki kemampuan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan melihat *Asym. Sig. (2-tailed)* apabila nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* lebih dari 5% maka variabel berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* kurang dari 5% maka variabel tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14993740
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.109
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 26. Nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* yang didapat adalah 0,200 yaitu lebih besar dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, maka model regresi tersebut dinyatakan baik. Untuk mengukur adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Lingkungan Kerja	.547
	Fasilitas Kerja	.547

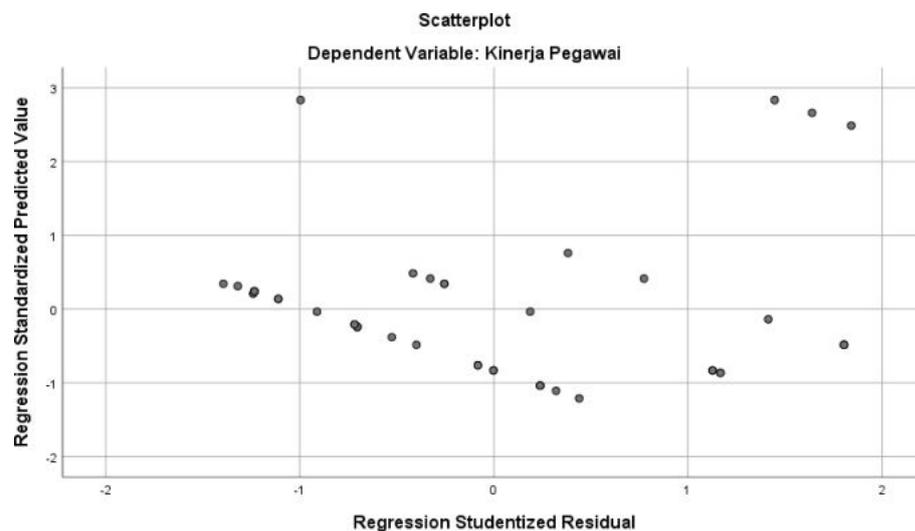
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 26. Setiap variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 yaitu 0,547 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 1,827. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat adanya ketidaksamaan varian dari pengamat satu ke pengamat lainnya. Apabila model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dinyatakan baik. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah menggunakan grafik *scatterplot* dan melihat ada tidaknya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebar, menyempit, bergelombang) maka telah terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari gambar diatas dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 26. Pada grafik *scatterplot* tidak terdapat titik-titik yang membuat pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.998	.314	
	Lingkungan Kerja	.240	.101	.324
	Fasilitas Kerja	.287	.079	.499

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas pada kolom B terdapat nilai *Constanta* sebesar 1,998, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,240, dan koefisien Fasilitas Kerja sebesar 0,287. Jadi persamaan regresi nya adalah:

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

$$Y = 1,998 + 0,240X_1 + 0,287X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) memiliki koefisien yang positif dan dapat diartikan jika lingkungan kerja dan fasilitas kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. dan kontribusi yang relatif paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dimiliki oleh variabel Fasilitas Kerja (X_2).

6. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat dengan menggunakan probabilitas (sig). Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat, begitu pula

sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.322	2	.661	28.065	.000 ^b
	Residual	.989	42	.024		
	Total	2.311	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji f menggunakan program SPSS 26. Nilai f_{hitung} dapat dilihat pada kolom F, nilai f_{hitung} yang didapat adalah 28,065 lebih besar dari f_{tabel} yaitu 3,22 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan atau serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 5% maka dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	.314		6.369	.000
	Lingkungan Kerja	.240	.101	.324	2.378	.022
	Fasilitas Kerja	.287	.079	.499	3.657	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas didapat hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,378 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dimana nilai signifikan t adalah sebesar 0,022 lebih kecil dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas didapat hasil signifikansi t pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,657 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dimana nilai signifikansi t adalah 0,001 lebih kecil dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi yang didapat menunjukkan dekatnya hubungan, begitu pula sebaliknya. Model

regresi yang baik karena semakin dekatnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.552	.15347
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS 26. Menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,572 maka berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 57,2% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) yang didapatkan dan ditunjukkan oleh hasil uji t, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 2,378 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena berbanding lurus dengan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja. Apabila

lingkungan kerjanya baik maka akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai dalam mengerjakan aktivitasnya secara optimal dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (dalam Handayani, 2016) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berperan dalam menciptakan kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan skor terendah pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,60 pada pertanyaan ke 5 (lima) yang berbunyi “ruang gerak dalam ruangan kerja saya sangat baik membuat saya leluasa bergerak dan tenang dalam bekerja”.

Secara fisik dan non fisik lingkungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dan diketahui dari nilai rata-rata yang di dapat variabel lingkungan kerja sebesar 4,16 dan tampak konsisten dengan jawaban pada pertanyaan 1 (pertama) yang memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 4,71 yang berbunyi “kebersihan dalam ruangan kerja maupun diluar ruangan kerja sangat mendukung dan meningkatkan semangat juga rasa nyaman saya dalam bekerja”. Dan pertanyaan ke 8 (delapan) yang memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 4,51 yang berbunyi “Interaksi dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja sangat membantu saya dalam kelancaran melaksanakan pekerjaan”.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodi, A.G. (2013) dalam Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dani, P.S. (2016) dalam Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan PT. Mavanan Cemelang Klaten Jawa Tengah) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Fasilitas Kerja (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas (Fasilitas Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang didapat dan ditunjukkan oleh hasil uji t, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 3,657 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Fasilitas kerja sangat penting karena apabila fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi baik maka akan memberikan kemudahan dan kelancaran pada pegawai dalam mengerjakan tugasnya, dan kinerjanya akan meningkat. Menurut Moenir (dalam Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu

yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh pegawai, baik berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak cukup baik hal ini dapat dilihat dan diketahui dari nilai rata-rata yang didapat variabel fasilitas kerja sebesar 3,98 dan tampak konsisten dengan jawaban pada pertanyaan ke 6 (enam) yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,06 yang berbunyi “adanya ruang kesehatan untuk pegawai apabila terjadi kecelakaan kerja atau sakit”. Dan sebesar 3,84 pada pertanyaan ke 3 (tiga) yang berbunyi “tersedianya dengan lengkap sarana berupa perlengkapan kantor seperti komputer, *printer*, mesin *fotocopy*, meja, kursi, dan lain-lain”.

Fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah, P.S.N. (2019) dalam Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (studi pada pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Siantar) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Putri, R. (2019) dalam Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai” (studi pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji f dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 28,065 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,22 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja secara simultan atau serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dari hasil uji t, yaitu didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,378 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dari hasil uji t, yaitu didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,657 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
3. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan atau serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dari hasil uji f, yaitu didapat nilai f_{hitung} sebesar 28,065 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,22 dan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Bagi Pihak Instansi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja pada indikator keindahan mendapatkan penilaian rendah dari responden, terbukti dengan nilai jawaban rata-rata yang didapat sebesar 3,62 dan variabel fasilitas kerja pada indikator ruang kesehatan mendapatkan penilaian rendah dari responden, terbukti dengan nilai jawaban rata-rata yang didapat sebesar 3,06. Maka dari itu, bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan disarankan untuk mengevaluasi dan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai agar pegawai merasa aman dan nyaman juga terbantu dan memudahkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dan agar kinerjanya meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti dinas-dinas lainnya sehingga penelitian dapat digeneralisasikan.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel yang belum diuji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhie, F.N., (2019) *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Iptek*. Vol.12.No.1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afriyelnaidi, Akos, M., & Abdurrahman, A. (2017). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2, 63-73.
- Ahmad, L. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anggraeni, dkk. (2018). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Mirai Management*. Vol.02 No.01.
- Annisa, H.E. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Anogara, Panji. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arief, S.B, Muhammad, R.K & Dwizah, R., (2019) *Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Pegawai*. Vol.19.No.3.
- Asep, R., (2019) *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi*. *Jurnal Ekomedia*. Vol.08.No.1.
- Chairun, N. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Dani, P.S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavanan Cemerlang Klaten-Jawa Tengah- Indonesia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Djeremi, Hasiolan, L.B., & Minarsih, M.M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management*. Vol.02. No.02.
- Dr. Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Erlida, R. (2020). *Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh*. Banda Aceh: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Darussalam.
- Ersya, E. & Fetty, P.S.,. (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Infomedia Nusantara Bandung Pada Devisi Call Center*. Vol.7.No.1.
- Febri, A. (2018). *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Undip.
- Ida, S.D. (2015). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening PT. Indonesian Knitting Factory Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Ika, S. (2017). *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah KC Kendal*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Indah Listyani. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri*. *JMK*, Vo.01. No.01.
- Indah, P.S.N. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. Tegal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Kartika, K. & Ines, P., (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretariat & Manajemen*. Vol.4.No.1.
- Kristianus, T.T.P. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, K., (2019) *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Merauke*. 19-28.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Melan Angriani, A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munawirsyah, Isnan. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi. Vol.06. No. 01.
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). Jurnal Abdi Ilmu, 13(1), 152-160..
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. JUMANT, 12(2), 30-44.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management Edisi Sepuluh*. Penerbit Salemba Empat.

- Rodi, A.G. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Madar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silvera, W. & Liliana, D., (2017) *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek*. 494-503.
- Sofyan, syafri. (2004). *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sri, R.M.N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru*. Pekanbaru: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sulfia, F.TR. (2018) *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yana, D., (2019) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di House Keeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.11.No.2.
- Yosep, B.P. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Stres dan Kejenuhan Karyawan Devisi Operasional PT. Primacom Interbuana Wisma BCA Jakarta Selatan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.