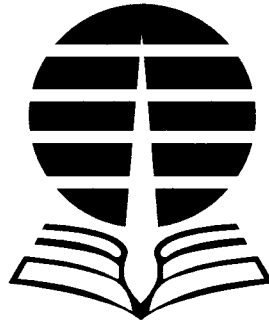


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**FASILITAS KERJA, PENGAWASAN, DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN  
DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH  
DI PROVINSI SULAWESI BARAT**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**SUGIYONO**

**NIM. 530004397**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2020**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat, adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan ( plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Majene , September 2019

Yang menyatakan

TERAI  
MPEL  
3AHF038884452

6000  
RIBU RUPIAH

(SUGIYONO)

NIM. 530004397

## ABSTRAK

### FASILITAS KERJA PENGAWASAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO PEREKONOMIAN DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH DI PROVINSI SULAWESI BARAT

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat; (2) menganalisis pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat; (3) menganalisis etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat dan Jumlah responden sebanyak 42 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat, (2) Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat, (3) Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Pengawasan, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai**



## ABSTRACT

### **SUPERVISION WORK FACILITIES AND WORK ETHOS ON THE PERFORMANCE OF THE ECONOMIC BUREAU OF EMPLOYEES AND ADMINISTRATION OF REGIONAL SECRETARIAT DEVELOPMENT IN WEST SULAWESI PROVINCE**

This research aims to: (1) analyzing work facilities on employee performance at the Bureau of Economic and Administrative Development of the Regional Secretariat in West Sulawesi Province; (2) analyzing supervision of employee performance at the Bureau of Economic and Administrative Development of the Regional Secretariat in the Province of West Sulawesi; 3) Analysis of work ethic on employee performance in the Bureau of Economic and Regional Development Administration in West Sulawesi Province and the number of respondents is 42 people. Data collected by questionnaire method were analyzed using multiple linear regression analysis.

The results showed that : 1) Work facilities for the performance of employees at the Bureau of Economic and Administrative Development of the Regional Secretariat in the Province of West Sulawesi, 2) Supervision of the performance of employees at the Bureau of Economic and Administrative Development of the Regional Secretariat in the Province of West Sulawesi, (3) Work ethic of employee performance at the Bureau of Economic and Administrative Development of the Regional Secretariat in the Province of West Sulawesi.

**Keyword :Work Facilities, Supervision, Work Ethics And Employee Performance**



**PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : **Fasilitas Kerja, Pengawasan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat**

Penyusun TAPM : **Sugiyono**


NIM : 530004397

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 07 September 2019

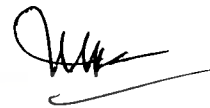
Menyetujui :

Pembimbing II



**Dr. ETTY PUJI LESTARY, S.E., M.Si**  
NIP. 197404162002122001

Pembimbing I



**Dr. MADRIS, S.E., DSA., M.A**  
NIP. 196012311988111002

Penguji Ahli



**Dr. AMIR TENGGU RAMLY, SP., M.Si**  
NIDN. 0407077005

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi



**Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D**  
NIP. 197009182005012001



**Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si**  
NIP. 197208242000121001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PENGESAHAN**

Nama : **Sugiyono**  
 NIM : 530004397  
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul TAPM : **Fasilitas Kerja, Pengawasan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat**

Telah dipertahankan di depan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 07 September 2019

Waktu : 08.00 – 09.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Amalia Kusuma Wardani, S.E.,M.Com.,Ph.D

Penguji Ahli

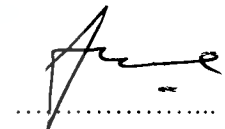
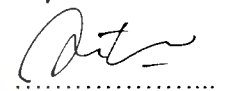
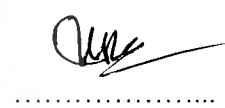

Nama : Dr. Amir Tengku Ramly, SP.,M.Si

Pembimbing I

Nama : Dr. Madris, S.E.,DSE.,M.A.

Pembimbing II

Nama : Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Magister Manajemen (TAPM) ini dengan judul Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa TPAM ini masih jauh dari kesempurnaan karena segala keterbatasan yang ada, untuk itu penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa masukan dan saran yang bersifat membangun. Selama penulisan ini tentunya penyusun mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis, yaitu kepada:

1. Dr. Madris, SE, DSA, M.A dan Ibu Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan dan arahan sehingga Tugas Akhir Magister Manajemen (TAPM) ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Amir Tengku Ramly, selaku Penguji Ahli; Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com selaku Ketua Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis serta Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi pada Universitas Terbuka UPPBJ Majene
3. Istri A. Wahyuni Juhar dan kedua anakku tersayang Muhammad Fadhel dan Muhammad Farhan yang selalu memberi semangat serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
4. Segenap keluarga, teman kantor serta teman seangkatan yang selalu saling memberi bantuan dan motivasi yang menyenangkan.
5. Seluruh staf dan karyawan Universitas Terbuka Majene yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Rasa hormat dan terimakasih penulis ucapkan bagi semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun non moril, dukungan dan doanya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya dalam setiap amal kebaikan kita serta membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis, Aaamiin.

Mamuju, September 2019

Penulis,

SUGIYONO







## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Abstrak .....	iii
Abstract .....	iv
Daftar isi.....	v
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar.....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Teoretis.....	8
1. Fasilitas Kerja.....	8
2. Pengawasan.....	11
3. Etos Kerja.....	14
4. Kinerja Pegawai .....	18
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	33
1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2. Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
3. Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
D. Hipotesis Penelitian .....	36
E. Definisi Konsep Dan Operasional.....	37
1. Definisi Konsep.....	37

2. Definisi Operasional.....	37
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Desain Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
1. Lokasi Penelitian.....	42
2. Waktu Penelitian .....	43
C. Jenis dan Sumber Data .....	43
1. Jenis Data .....	43
2. Sumber Data.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	45
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	45
1. Observasi.....	46
2. Wawancara.....	46
3. Kuesioner .....	46
4. Dokumentasi .....	47
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Instrumen Penelitian .....	48
2. Analisis Deskriptif .....	49
3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
5. Uji Hipotesis .....	52
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat .....	56
1. Struktur Organisasi .....	56
2. Tugas Dan Fungsi .....	57
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	65
C. Analisis Statistik Deskriptif .....	65
1. Deskripsi Fasilitas Kerja .....	66
2. Deskripsi Pengawasan.....	67
3. Deskripsi Etos Kerja .....	69
4. Deskripsi Kinerja Pegawai.....	70
D. Uji Instrumen Penelitian .....	72
1. Uji Validitas .....	72
2. Uji Reliabilitas .....	76
E. Uji Asumsi Klasik.....	77
1. Uji Multikolinieritas.....	77
2. Uji Heteroskedastisitas.....	78
F. Pengujian Hipotesis.....	79
1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	79
2. Uji Parsial Dengan T-Test.....	80
3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova <sup>b</sup> ).....	81
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square) .....	82
G. Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
1. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	83
2. Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.....	84
3. Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	86
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

	Halaman	
1.1	Tingkat Kehadiran dan Ketidak hadiran Pegawai Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018 .....	4
2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
2.2	Definisi Operasional .....	37
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan .....	65
4.3	Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Fasilitas Kerja .....	66
4.4	Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pengawasan .....	67
4.5	Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Etos Kerja .....	69
4.6	Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....	71
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja( $X_1$ ) .....	73
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan( $X_2$ ) .....	74
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja( $X_3$ ) .....	75
4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai( $Y$ ) .....	75
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	77
4.12	Hasil Perhitungan VIF .....	78
4.13	Output Hasil Regresi Berganda .....	79



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran .....	48
4.1 Grafik Scatterplot.....	78



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia namun banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Ada dua alasan yang melatar belakangi hal tersebut yaitu : Pertama, Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi; sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Sedangkan yang Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi..

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Fasilitas kerja yang disediakan pada organisasi pemerintahan yaitu sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Fasilitas dapat diartikan sebagai alat alat prasarana dan sarana untuk kemudahan dalam kegiatan melakukan pekerjaan merupakan suatu kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitasi kerja merupakan segala sesuatu alat sarana dan prasarana yang bisa membantu untuk memudahkan suatu aktifitas. Untuk mencapai proses yang produktif, maka suatu organisasi atau perusahaan mampu memberikan atau menyediakan fasilitas alat untuk memudahkan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap ini akan dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor pengawasan. Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai. Pengawasan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang akan dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan tersebut diantaranya bisa melalui menilai atau mengawasi hasil kerja pegawai. Hal itu dilakukan dengan atau tanpa melihat struktural organisasi, tujuan dari pengawasan



itu sendiri adalah menghapus hambatan-hambatan yang mungkin datang dan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Selain faktor pengawasan Kinerja pegawai terhadap karyawan atau pegawai, etos kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karyawan /pegawai. Pengertian pengawasan menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006) adalah suatu proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke setiap pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin, Alam, & Yusuf (2011), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Suseno (2013), melakukan penelitian dengan kesimpulan adalah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Abyad (2013), kesimpulan dapat berpengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zulham (2008), kesimpulan yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2017) kesimpulan yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah yang biasa disingkat Biro EKBANG pada Provinsi Sulawesi Barat adalah salah satu unit kerja yang berada dalam lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, yang merupakan bagian pelaksana tugas Gubernur/Wakil Gubernur untuk menjalankan fungsi pelayanan teknis Administratif yang dikoordinir oleh Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Biro EKBANG terbagi atas : 1 (Satu) Kepala Biro, 3 (Tiga) Kepala Bagian, 9 (Sembilan) Kepala Sub.

Tingkat kinerja pegawai terlihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari Bulan Juli sampai dengan Desember 2018 di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018**

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Total
		Sakit	Izin	Tanpa Ket	
Juli	32	2	8	1	42
Agustus	30	4	6	2	42
September	29	2	10	2	42
Oktober	31	3	7	1	42
November	31	2	6	2	42
Desember	29	6	6	2	42

Sumber: Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2018

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama enam bulan terakhir pada tahun 2018 terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan September dan Desember 2017. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketidakhadiran pegawai menunjukkan etos kerja yang kurang, dan kurangnya pengawasan mengakibatkan jumlah ketidakhadiran semakin tinggi.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan saat wawancara dengan beberapa pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat, keadaan fasilitas kerja yang ada di kantor dinas tak cukup memadai untuk menunjang kinerja pegawai dalam bekerja dan melayani masyarakat. Pekerjaan pegawai akan mudah dilaksanakan jika penggunaan fasilitas kerja dalam hal ini adalah sarana dan prasarana dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga kinerja atau produktivitas kerja dinas dapat terwujud sesuai dengan yang telah diharapkan. Akan terjadi sebaliknya jika fasilitas kerja kurang tersedia secara efektif dan efisien, mengakibatkan pekerjaan pegawai akan terhambat. Selain itu pimpinan kurang memberikan pengawasan pada pegawai melalui arahan agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, seperti pengawasannya sudah dapat diterima oleh pegawai. Seperti pengerjaan surat-surat mutasi pegawai, pegawai kurang tanggap dalam pengerjaan surat tersebut. Adapun mengenai fenomena etos kerja yang dimiliki pegawai Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat, dimana sebagian besar pegawai masih memiliki rasa tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan karena mereka menganggap bahwa pekerjaan yang dibebankan hanya merupakan suatu hal yang membebani diri, bentuk keterpaksaan, bahkan masih ada yang beranggapan bahwa pekerjaan dilakukan sebagai bentuk saja. Rendah Etos kerja yang tidak optimal akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Dari penjelasan teoritis di atas, bahwa permasalahan di atas dari paktor dan empiric adalah adanya penelitian tentang fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis membuat sebuah judul yaitu "Fasilitas

Kerja, Pengawasan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi pembangann Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat adalah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap fasilitas kerja pengawasan etos kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan sehingga pada kesempatan ini akan di teliti bagaimana pegawai Biro Ekbang Setda provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat?
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat?
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat.

3. Menganalisis etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dan dapat di peroleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Untuk menambah pengetahuan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan fasilitas kerja pengawasan etos kerja terhadap kinerja pegawai pda Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat sebagai acuan pada penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis, Bagi Organisasi/instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja pengawasan etos kerja terhadap kinerja pegawai khususnya dalam masalah lingkungan kerja pada Biro Ekbang Setda provinsi Sulawesi Barat. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan referensi bacaan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang dan semua pihak yang membutuhkan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Teoritis

Dalam penelitian ini, terdapat Teori dapat pendukung penelitian tentang fasilitas kerja, pengawasan ,etos kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teoretis tersebut adalah sebagai berikut

##### 1. Fasilitas Kerja

Fasilitas menurut Rino, S (2015) adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Suryosubroto (2008), fasilitas merupakan sesuatu yang dapat memperlancar atau mempermudah dalam melaksanakan kegiatan atau usaha. Pengertian fasilitas menurut Arikunto berpandangan bahwa “ fasilitas dapat di artikan bahwa segala sesuatu yang dapat memperlancar atau memudahkan dalam pelaksanaan segala suatu kegiatan segala sesuatu. Yang dapat memperlancar dan memudahkan usaha ini berupa benda atau uang.

Fasilitas adalah alat sarana untuk memperlancar dan memudahkan pelaksanaan kegiatan. Fasilitas merupakan komponen individu – individu untuk penawaran tanpa dikurang tanpa mengubah kualitas dan kuantitas dalam model. Fasilitas ini merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan (Lupiyaodi 2006). Fasilitas kerja dapat pula diartikan sebagai alat sarana dan prasarana guna mendukung aktivitas organisasi/instansi dalam bentuk fisik, dalam kegiatan normal yang dimiliki jangka waktu untuk memberikan manfaat yang relative permanen untuk masa yang akan datang..

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas kerja, dapat dirumuskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan/instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan/instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Sedangkan pada penelitian ini, fasilitas kerja didefinisikan sebagai kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang dalam kegiatan suatu pekerjaan..

Suatu organisasi/instansi dapat mencapai tujuan diperlukan pendukung yang akan digunakan dalam proses kegiatan atau aktivitas instansi. Fasilitas yang digunakan oleh perusahaan bermacam-macam jenis dan manfaatnya. Semakin besar kegiatan suatu perusahaan maka semakin lengkap alat pendukung sarana dan prasarana dalam proses kegiatan tersebut.

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh organisasi/instansi untuk memudahkan dan memperlancar dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap organisasi/instansi akan berbeda-beda tergantung ukurannya. Menurut Sofyan (2004) fasilitas kerja dalam suatu perusahaan/instansi terdiri dari 6 (enam) yaitu: (a) prasarana; (b) mesin dan peralatan; (c) peralatan investaris; (d) perlengkapan kantor; (e) alat transportasi serta (f) tanah dan bangunan.

Menurut Moenir (2007) fasilitas terbagi atas tiga golongan besar yaitu:

a. Fasilitas alat kerja

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

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja yaitu semua benda dan barang yang akan di gunakan dalam suatu pekerjaan akan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan berfungsi sebagai penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam pelengkap yaitu : (1) Gedung sebagai sarana yang di perlukan, seperti : jalan, selokan, air bersih, pembangunan air kotor; (2) ruang kerja atau ruang lain yang cukup memadai dan yang efektif; (3) Penerangan yang cukup; (4) mobiler seperti, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk yang di butuhkan, macam macam meja yang di perlukan tempat kerja; (5) Alat komunikasi seperti telepon, kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) yaitu untuk kurir antar jemput



karyawan/pegawai; (6) alat-alat yang di butuhkan untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning (AC); (7) berbagai alat peralatan rumah tangga dan kantor (alat pemasak, mesin cuci, alat pembersih, pacah belah dan sebagainya).

c. Fasilitas Sosial

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

## 2. Pengawasan

Menurut Schenmerhorn, Erwin dan Saefullah (2005) pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan suatu tindakan untuk mendukung pencapaian hasil sesuai dengan yang diharapkan ukuran yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2006) bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk pengukuran kinerja. Menurut Harahap (2001) pengawasan merupakan keseluruhan cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala kegiatan/aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi benar-benar

diterapkan dengan prinsip efisiensi dan mengarah kepada upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Reno, S (2015) pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan level produksi dalam pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja actual dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan menurut Manullang (2001), bisa diartikan sebagai suatu proses dalam menetapkan pekerjaan apa yang telah di kerjakan, bila perlu mengoreksi pelaksanaan kegiatan pekerjaan sesuai yang direncanakan. Adapun tujuan utama pada pengawasan adalah mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk bisa merealisasikan hal ini, maka pengawasan bertujuan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang dikeluarkan sehingga dapat mengetahui kelemahan ataupun kesulitan yang telah dihadapi agar segera mungkin mengambil tindakan untuk dapat memperbaikinya di waktu mendatang.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian pengawasan dapat dirumuskan bahwa pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan/instansi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Sedangkan pada penelitian ini, Pengawasan didefinisikan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

Jenis Pengawasan terbagi atas empat menurut Manullang (2001) yaitu :

a. Waktu wawancara

Berdasarkan Pengawasan dilakukan, maka pengawasan dapat dibedakan menjadi beberapa yaitu; (1) pengawasan preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau deviation. Jadi diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari; (2) pengawasan repressif, dimaksudkan pengawasan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang telah ditentukan terlebih dahulu.

b. Objek pengawasan

Berdasarkan objek pengawasan, dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut: (1) produksi, (2) keuangan, (3) waktu, dan (4) manusia dengan kegiatan-kegiatannya. Dalam bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditujukan terhadap kuantitas hasil produksi ataupun terhadap kualitas ataupun terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan di bidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dalam menghasilkan sesuatu hasil produksi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak. Pengawasan di bidang manusia dengan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan dijalankan sesuai dengan instruksi, rencana tata kerja atau manual.

c. Subjek pengawasan

Pengawasan atas dasar subjeknya dibedakan menjadi 2 yaitu intern dan ekstern. (1) pengawasan intern, dimana pimpinan melakukan pengawasan terhadap petugas bersangkutan (pengawasan vertikal atau formal). Pengawasan formal

dimaksudkan karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang berwenang; (2) pengawasan ekstern, adalah orang-orang di luar instansi/organisasi. Dimana yang bersangkutan melakukan pengawasan jenis ini lazim disebut pengawasan informal pengawasan sosial (*social control*).

d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

Berdasarkan cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan ada 4 golongan yaitu; (1) *personal observation* (*personal inspection*), peninjauan pribadi merupakan pengawasan dengan jalan mengawasi peninjauan secara pribadi (*personal inspection, personal observation*) yang dapat dilihat sendiri kegiatan pelaksanaannya; (2) *oral report* (laporan lisan), dengan cara ini pengawasan dapat dilakukan melalui pengumpulan fakta-fakta secara lisan yang di berikan bawahan; (3) *written report* (laporan tertulis) yaitu pertanggungjawaban terhadap atasan persoalan pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai perintah yang diberikan kepada atasannya; (4) *control by exception*, yaitu suatu sistem pengawasan yang ditunjukan kepada persoalan-persoalan atau peristiwa.

### 3. Etos Kerja

Menurut anoraga (2005) etos kerja adalah suatu pandangan serta sikap terhadap suatu bangsa dan umat yang bekerja. Bilamana individu-individu dalam suatu komunitas yang luhur dan eksistensi tinggi bagi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam rumusan Sinamo (2005) etos kerja merupakan tindakan perilaku yang positif berakar pada keyakinan fundamental disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang dalam suatu organisasi atau komunitas paradigma kerja mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja, maka semua akan melahirkan suatu sikap atau perilaku kerja. Itulah yang menjadi etos kerja serta budaya. Etos kerja merupakan suatu pondasi untuk sukses, sejati dan otentik. Beberapa kajian terhadap study study sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dengan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun kebelakang yang semua bermuara pada satu kesimpulan bahwa keberhasilan segala wilayah kehidupan di tentukan oleh manusia, terutama pada perilaku kerja sebagai inovasi, kebiasaan serta budaya kerja. Bahasa etos kerja mengandung penertian bukan saja perilaku khas dari sebuah komunitas artau organisasi tapi mencakup tentang motivasi untuk menggerakkan seperti karakteristik utama, kode etik, kode normal, pikiran dasar, kode perilaku sikap, keyakinan dan prinsip prinsip.

Kusnan (2004) menyatakan bahwa Etos Kerja memperlihatkan suatu bentuk atau sikap, dengan memakai ukuran lima indikator pada etos kerja. Etos kerja memberikan sikap dua alternative, yaitu positif & negatif, Adapun suatu individu dan kelompok pada masyarakat dapat memiliki etos kerja yang tinggi, seperti; (1) hasil penilaian sangat positif terhadap kerja manusia; (2) memberikan pandangan tentang kerja suatu hal yang luhur bagi manusia; (3) kerja yang bermakna bagi kehidupan manusia; (4) sebagai proses untuk membutuhkan kerajinan sekaligus alat sarana dan prasarana; (5) kerja adalah sebagai bentuk ibadah..

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian etos kerja yang telah dirumuskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Sedangkan pada penelitian ini, etos kerja didefinisikan sebagai perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tampak dari unjuk kerjanya.

Teori yang ada kaitannya kepada peningkatan etos kerja salah satunya adalah yang di kemukakan oleh Mitchel & Larson (2007) dengan indikator – indikator kinerja pegawai yaitu:

a. Kemampuan Pegawai

Broke dan Stoine (dalam Wijaya & Rusyan 2005), menjelaskan bahwa kemampuan merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku pegawai atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti. Sedangkan Robins (2003), mendefinisikan kemampuan adalah kapasitas individu melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Inisiatif pegawai

Manusia yang berinisiatif adalah manusia yang tanggap terhadap segala perkembangan yakni manusia yang pandai membaca, menghimpun dan meneliti, Manusia yang inisiatif juga dapat memanfaatkan setiap peluang di setiap pergantian waktu dan menjadikannya sebagai kreasi yang berarti. Keistimewaan dari inisiatif ini sendiri yaitu mampu mencermati kreasi Tuhan, selanjutnya menjadikan bahan renungan atau kreatifitas berpikir dalam semua waktu dan tempat, kemudian

membuat kreasi baru (karya baru) atau berinisiatif memproduksi semua potensi menjadi berdaya guna.

c. Ketepatan waktu kerja.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi seorang pegawai tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri yang tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Misalnya, seorang pegawai yang selalu tepat waktu bekerja sementara itu iklim di tempat kerja kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika pegawai tersebut memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari teman sekerjanya. Demikian sebaliknya, jika ikut arus maka ia akan mengalami stres, oleh karenanya ia harus menyesuaikan diri tidak ikut arus, tetapi juga tidak kaku. Jika perlu ia memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya.

d. Kualitas hasil kinerja pegawai

Pengertian kualitas hasil kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “kualitas” atau “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” (Ruky, 2010). Hasibuan (2005), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa kualitas kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi atau standar pencapaian hasil akhir dari pegawai-pegawai yang ada di tempat kerja. Untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang kualitas tentunya di pengaruhi oleh faktor organisasional dan personal

#### e. Komunikasi Pegawai

Komunikasi pegawai adalah bagian penting dari kehidupan kerja. Hal ini dapat dipahami karena komunikasi yang baik mempunyai dampak yang lebih luas terhadap kegiatan organisasi, seperti konflik antara teman kantor, dan sebaliknya saling mengingatkan dan komunikasi dan saling mengerti serta bekerjasama. Kerjasama dalam suatu organisasi merupakan tujuan sekelompok SDM dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang baik dan terbuka harus dikembangkan. Dengan demikian pegawai dan organisasi harus mengetahui dan bertanggungjawab terhadap wewenang masing-masing dan mampu mengembangkan kemampuannya sehingga tingkat kinerja menjadi semakin baik.

#### 4. Kinerja Pegawai

Sebelum membahas mengenai kinerja, diperlukan pemahaman mengenai pengertian Pegawai Negeri Sipil. Melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang (ASN) Aparatur Sipil Negara, dilakukan reduksi total terhadap eksistensi Pegawai Negeri Sipil. Jika sebelumnya Pegawai Negeri Sipil hanya berperan sebagai Aparatur Negara dan Aparatur Pemerintah, lewat Undang-Undang ini Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus berperan



sebagai (ASN) Aparatur Negara dan Aparatur Pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang (ASN) Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa, "Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah". Penyebutan Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara sendiri dapat dilihat dalam Pasal 8 yang berbunyi, "Pegawai (ASN) Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Konsekuensi logis dari adanya perubahan eksistensi ini adalah terciptanya iklim kompetisi yang sehat bagi tiap-tiap individu (PNS) Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan karirnya sepanjang kinerjanya menunjukkan hasil yang baik dan memuaskan serta secara linier memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan pencapaian nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Pendekatan sistem manajemen tidak lagi berbasis kepada karir tetapi lebih spesifik ditekankan kepada sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang berbasis pada jabatan (*Position Based Personnel Management System*).

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut PNS sebagai berikut; (a) seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dikemukakan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS berarti mengadakan PNS harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah; (b) diangkat oleh Pejabat yang berwenang Pejabat berwenang

yang dimaksud di sini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat PNS adalah orang yang benar-benar diberikan kewenangan dalam pengangkatan PNS dapat dilakukan secara obyektif; (c) diserahkan oleh suatu jabatan dan tugas Negara pada prinsipnya pengadaan Pegawai Negeri adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Jadi, orang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus disertai tugas berdasarkan formasi; (d) digaji menurut peraturan perundang-undangan Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dirumuskan bahwa setiap PNS berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dimaksudkan agar PNS dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja (*Job performance*) yaitu hasil dan keluaran (*Outcome*) dapat dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan kegiatan pada periode tertentu (Gomes, 2003) sedangkan Mangkunegara (2006) bahwa kinerja yaitu suatu hasil secara kuantitas & kualitas yang diperoleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibekukannya secara efisien dan efektif.

Malayu, H. (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kecakapan usaha dan kesempatan. Kinerja dapat juga diartikan sebagai suatu hasil yang dapat dilakukan tugas berdasarkan atas sesungguhnya, serta pengalaman menurut standard dan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2004) kinerja adalah usaha untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan berfungsi pada kinerja pegawai yang harus dimiliki

dan dilaksanakan secara handal. Sedangkan menurut Mangkunegara prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja terhadap kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepada pimpinan.

Menurut Simomora (2004) deskripsi kerja terbagi atas 3 (tiga) komponen pertama yaitu suatu tujuan yang mengarahkan dan bagaimana untuk mempengaruhi perilaku yang diharapkan kepada organisasi terhadap personel. Kedua yaitu untuk mengetahui ukuran seseorang apakah dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Ketiga adalah penilaian terhadap kinerja regular dan personel terhadap proses pencapaian kinerja pegawai.

Dapat di rumuskan pengertian kinerja dari beberapa para ahli yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anoraga dan Suryati (2005), mengatakan bahwa yang mempengaruhi faktor-faktor kinerja pegawai adalah Pertama yaitu motivasi; dimana, seorang pimpinan instansi/kantor harus dapat mengetahui motivasi kerja pegawai. Untuk dapat mengetahui motivasi pemimpin kinerja pegawai harus bekerja optimal. Kedua; pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang tinggi potensi kerja lebih baik, dengan demikian kinerja pegawai sangat penting meningkatkan kinerja pegawai karyawan. Ketiga; disiplin kerja, yaitu dengan melalui latihan disiplin menghargai waktu dan biaya. Keempat; keterampilan pegawai adalah organisasi yang dapat

meningkatkan kursus kursus pelatihan. Kelima; etika dan sikap merupakan hubungan yang serasi dan selaras serta sama antara proses dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Keenam; tingkat penghasilan atas dasar prestasi kerja. Ketujuh; lingkungan kerja ini merupakan hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Kedelapan; teknologi merupakan pegawai harus mengikuti perkembangan teknologi yang semakin maju dalam hal ini pegawai meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rosarie, C.R.D, dan Indonesia. J.T.N.K.R (2017) faktor-faktor kinerja di pengaruhi oleh motivasi , kepuasan kerja desain kerja komitmen atas pekerjaan serta aspek –aspek economic dan perilaku. Menurut tiffin & Cornick ( As'ad 2001) bahwa ada 2 macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni:

a. Faktor Individual

Faktor-faktor individual yaitu sikap, motivasi, fisik, umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan serta faktor individual lain.

b. Faktor situasional

- 1) Faktor fisik pekerjaan yaitu metode kerja, penentuan ruangan, perlengkapan kerja serta lingkungan.
- 2) Faktor sosial dan organisasi seperti peraturan organisasi, sistem upah dan lingkungan serta jenis kelamin.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku (Handoko (2001). Menurut siagian (2010) bahwa

kinerja pegawai di pengaruhi oleh lingkungan kerja, gaji, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam hal ini disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Anoraga & Suryati (2005) kinerja dapat di nilai dan diukur dengan beberapa indikator. Pertama yaitu bila tujuan kelompok atau kebutuhan dapat di capai yang direncanakan. Kedua tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Ketiga disiplin adalah harus taat aturan dan hukum yang berlaku. Indikator kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006) bahwa; (a) kualitas, ini merupakan kenyataan yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan diukur pada persepsi pegawai terhadap jumlah yang di tugaskan; (b) kualitas, merupakan ketaatan prosedural dalam disiplin dimana hasil aktivitas mendekati kesempurnaan untuk menyesuaikan beberapa cara seperti ideal pada penampilan aktivitas, untuk tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Sedangkan kualitas kerja dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan dihasilkan kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai; (c) kendala, merupakan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan supervise; (d) kehadiran, yaitu jadwal masuk kerja tiap hari dan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam bekerja.

Menurut Muhammad, F. (2013), bahwa beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai seperti; (a) tupoksi, bahwa menjalankan tugas dan tanggungjawab, bawahan harus paham tentang poksi serta bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.; (b) inovasi, misalnya harus memiliki kemauan yang tinggi kepada pimpinan untuk mendiskusikan kepada teman kerja tentang pekerjaan; (c) ketepatan kerja, menjalankan tugas yang di berikan dan memperhatikan serta

mengikuti metode yang ada; (d) keakuratan kerja, dalam hal ini harus menyelesaikan tugas sebagai seorang pegawai yang disiplin dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang; (e) kerjasama, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja seperti bisa menerima masukan dan menghargai pendapat orang lain.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang dapat mendukung bahan acuan menegaskan, menguatkan teori bahan penelitian yang dipakai. Selain buku, jurnal dan internet peneliti merujuk pada peneliti terdahulu. Adapun penelitian terdahulu dapat di gunakan dalam memperkuat teori dalam penelitian tersebut

1. Awaluddin, Alam & Yusuf, (2011), dengan judul "Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan kesimpulan yang di dapat variabel fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Wulandari (2015), penelitian dengan judul "Lingkungan kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta". Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan desain ex post facto dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan

adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 51 orang (100% dari jumlah populasi) dengan tehnik insendential sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. (2) fasilitas kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. (3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

3. Suseno (2013), dengan judul "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Jember". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diklarifikasi sebagai explanatory research. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Jember yang berjumlah 39 orang. Sumber data berasal dari data primer. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang terdiri dari penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Abyad (2013), dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara". Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai Pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang jumlahnya sebanyak 20 orang, mengingat jumlah yang diambil relatif sedikit maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Berdasarkan uraian diatas, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefesien korelasi Product moment. Dari hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara..

5. Zulham (2008), dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sejumlah 65 orang pegawai Fakultas Ekonomi USU. Kesimpulan penelitian adalah budaya organisasi dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan
6. Hardiansyah (2017), dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota



Magelang)". Penelitian bertujuan dapat mengetahui pengaruh: (1) Etos Kerja Pegawai di Dinas PU Kota Malang, (2) disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PU Kota Magelang, dan (3) etos kerja, disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PU Kota Magelang. Ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Jadi populasi dari penelitian adalah semua pegawai di Dinas PU Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data ini di kumpul dengan Kuesioner yang dapat di uji validitas dan reliabilitasnya. Dengan teknis analisis data yang di gunakan adalah regresi berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) etos kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Magelang; (2) disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Magelang; dan (3) etos kerja, disiplin kerja dapat berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Kota Magelang.

7. Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongongoy, D. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 3(046). )". Penelitian bertujuan dapat mengetahui pengaruh: (1) Etos Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara , (2) disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara, dan (3) etos kerja, disiplin kerja terhadap Kinerja (4) disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara; dan (5) etos kerja, disiplin kerja dapat berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.

8. Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Jafari, A., Shahsavan, N., Bahmaie, J., & Bahadori, M. (2014). The association between work ethics and attitudes towards organizational changes among the administrative, financial and support employees of general teaching hospitals. Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Jafari, A., Shahsavan, N., Bahmaie, J., & Bahadori, M. (2014). Hubungan antara etika kerja dan sikap terhadap perubahan organisasi di antara pegawai administrasi, keuangan dan pendukung rumah sakit pendidikan umum. Penelitian bertujuan dapat mengetahui pengaruh: (1) etos kerja, disiplin kerja terhadap Kinerja (2) disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit pendidikan umum; dan (3) etos kerja, disiplin kerja dapat berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Pegawai rumah sakit pendidikan umum
9. Downe, J., Cowell, R., & Morgan, K. (2016). What determines ethical behavior in public organizations: Is it rules or leadership?. *Public Administration Review*, 76(6), 898-909. owne, J., Cowell, R., & Morgan, K. (2016). Apa yang menentukan perilaku etis dalam organisasi publik: Apakah itu aturan atau kepemimpinan ?. *Tinjauan Administrasi Publik*, 76 (6), 898-909. Penelitian bertujuan dapat mengetahui pengaruh : kedisiplinan pegawai dan kepemimpinan yang bagus menjang kinerja organisasi atau instansi untuk hasil yang maksimal seta meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja.
10. Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23. haief, I., & Baharuddin, A. (2015). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Pdt. Eur. Stud.*, 7, 23, Penelitian bertujuan dapat

mengetahui pengaruh: dengan adanya pelatihan akan menambah wawasan dan ilmu pegawai serta meningkatkan Sumber Daya manusia dan disiplin kerja.

11. Gunaseelan, R., & Ollukaran, B. A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2), 70-85. Gunaseelan, R., & Ollukaran, B. A. (2012). Sebuah studi tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Namex International Journal of Management Research*, 2 (2), 70-85. Penelitian bertujuan dapat mengetahui pengaruh: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari Penelitian- penelitian terdahulu akan disajikan mapping tabel berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel& Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros	Awaluddin, Alam, & Yusuf, (2011)	1. Fasilitas 2. Tingkat pendidikan 3. Disiplin kerja 4. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Variabel fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: fasilitas kerja dan variabel dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: tingkat pendidikan dan disiplin kerja
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap fasilitas kerjaserta kinerja pegawai, karyawan LPTI pelataran Mataram Yogyakarta	Wulandari (2015)	1. Lingkungan Kerja 2. Fasilitas kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: fasilitas kerja dan variabel dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: lingkungan kerja
3.	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di	Suseno. (2013)	1. Pengawasan 2. Kinerja pegawai Analisis	Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja	Variabel independen: pengawasan dan variabel	Standar Kerja vaeiabel indeviden menetapkan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Inspektorat Kabupaten Jember		regresi linier berganda	pegawai	dependen: kinerja pegawai	bahwa pelaksanaan Operasional kerja serta pelaksanaan mekanisme kerja
4.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara	Abyad (2013)	1. Pengawasan 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengawasan Kinerja Pegawai	Variabel independen: pengawasan dan variabel dependen: kinerja pegawai	Analisis regresi linier sederhana
5.	Analisis terhadap budaya kinerja berpengaruh kepada budaya Organisasi, etos kerja kepada kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara medan	Zulham (2008)	1. Budaya Organisasi 2. Etos kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: etos kerja dan variabel dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: budaya organisasi
6.	Etos Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)	Hardiansyah (2017)	1. Etos kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Etos kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: kinerja Pegawai dan variabel dependen: etos kerja	Variabel independen: etos kerja dan disiplin
7.	pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sekretariat badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan kota bandung	ichsan, m. r. (2018)	1. Pengawasan 2. disiplin kerja pegawai	pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai	Variabel independen pengawasan dan variabel disiplin kerja pegawai	Variable independen pengawasan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel& Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(doctoral dissertation, perpustakaan).					
12.	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Manajemen	Octarina, A. (2013)	1. Etos kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja pegawai	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen etos kerja dan disiplin kerja dan variable independen kinerja pegawai	Variabel independen etos kerja
13.	Susbiyani, A. (2017). Audit Kinerja Sektor Publik dan Pengawasan Fungsional Terhadap Akuntabilitas Publik Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Bondowoso. JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia),	Susbiyani, A. (2017).	1. Kinerja 2. Pengawasan 3. Satuan kerja	Kinerja dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Publik Pada Satuan Kerja	Variabel independen Kinerja Sektor Publik dan variable independen Pengawasan	Variabel Kinerja Sektor Publik dan Pengawasan
14.	Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Industrial Engineering Journal,	Sofyan, D. K. (2013).	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Kerja	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai	Variabel independen Lingkungan Kerja dan variable independen Kinerja Pegawai	Variabel independen Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai
15.	Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas	Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017).	1. Fasilitas Kerja 2. Kinerja Pegawai	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pendidikan Minahasa Tenggara. JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 3(046)					
16.	Sirait, G. (2013). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada sma negeri 8 bengkong batam batam. Computer Based Information System Journal,	Sirait, G. (2013).	1. fasilitas kerja 2. kinerja pegawai	fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai	Variable independen fasilitas kerja dan variabel independen kinerja pegawai	Variabel independen Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai
17.	Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Jafari, A., Shahsavan, N., Bahmaie, J., & Bahadori, M. (2014). The association between work ethics and attitudes towards organizational changes among the administrative, financial and support employees of general teaching hospitals. <i>Journal of medical ethics and history of medicine</i> , 7.	Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Jafari, A., Shahsavan, N., Bahmaie, J., & Bahadori, M. (2014).	1. Etos kerja 2. Kinerja Pegawai	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel independen Etos kerja dan variabel independen kinerja pegawai	Variabel independen pengaruh terhadap etos kerja dan kinerja
18.	Downe, J., Cowell, R., & Morgan, K. (2016). What determines	Downe, J., Cowell, R., & Morgan, K. (2016).	. Fasilitas kerja . Etos kerja	Fasilitas kerja berpengaruh terhadap etos kerja	Variabel independen fasilitas kerja dan variabel independen etos kerja	Variabel independen pengaruh terhadap fasilitas kerja dan etos kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel& Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	ethical behavior in public organizations: Is it rules or leadership?. <i>Public Administration Review</i> , 76(6), 898-909.					
19.	Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. <i>Rev. Eur. Stud.</i> , 7, 23.	Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015).	- Pelatihan kerja - Disiplin kerja	Perlatihan berpengaruh terhadap etos kerja dan disiplin kerja	Variabel independen pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja dan disiplin kerja	Variabel independen pelatihan kerja pengaruh terhadap etos kerja dan kedisiplinan
20.	Gunaseelan, R., & Ollukkaran, B. A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. <i>Namex International Journal of Management Research</i> , 2(2), 70-85.	Gunaseelan, R., & Ollukkaran, B. A. (2012).	- Lingkungan kerja - Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel independen lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel independen lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber: Dari berbagai jurnal

### C. Kerangka Pemikiran

Fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan baik pula dan sebaliknya. Pengaruh

antara fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

### **1. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

(Anaroga 2005) fasilitas adalah alat sarana dan prasarana untuk mempermudah dan memperlancar suatu pekerjaan. Pekerjaan yaitu kegiatan yang memberikan sesuatu. Setiap kegiatan atau proses perkantoraan yang produktif, maka suatu perusahaan harus dapat menyediakan fasilitas kerja yang memadai sebagai penunjang untuk meningkatkan produktifitas sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin, Alam & Yusuf, (2011), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015), hasil penelitian yang diperoleh adalah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis & Jacson (2006) bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk mengukur kinerja pegawai tentang kualitas terhadap penilaian kinerja untuk di jadikan umpan balik yang dikomunikasikan kepada pegawai. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suseno.(2013), kesimpulan yang diperoleh adalah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Abyad (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai..

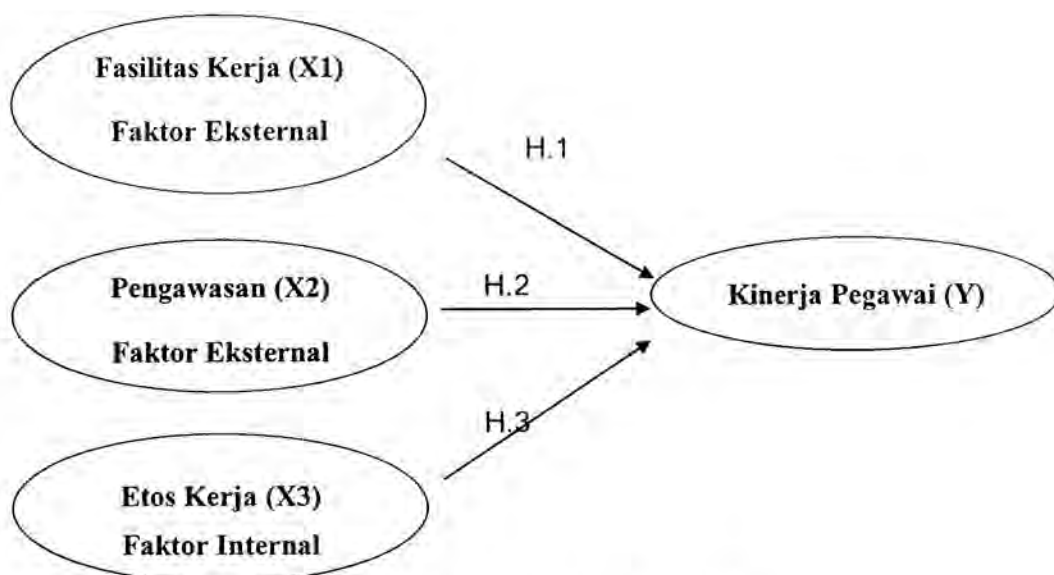


### 3. Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut yousef ( 2000) bahwa etos kerja adalah konsep terhadap pekerjaan yang memandang pengabdian sebagai nilai yang berharga. Etos kerja pegawai yang dimiliki mencerminkan prilaku seperti: sikap adil, suka bekerja keras, mau bekerja sama, ingin memberikan yang berlebih dan menghormati rekan kerja. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulham (2008), kesimpulan yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2017), hasil penelitian yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut,





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan rumusan jawaban sementara terhadap suatu masukan yang akan diteliti sebagai tuntutan dalam menyelesaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Lalu diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, sehingga hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan seperti: (1) fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG setda Provinsi Sulawesi Barat; (2) pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG setda Provinsi Sulawesi Barat; (3) etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat; fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG setda Provinsi Sulawesi Barat.

## **E. Definisi Konsep Dan Definisi Operasional**

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variable pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

### **1. Definisi Konsep**

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel terdiri dari; (a) fasilitas kerja adalah sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan dalam kegiatan usaha Ulianto, D.R Yusup, P.M, & Setianti, Y, (2019); (b) pengawasan adalah suatu proses dalam menetapkan tolak ukuran kinerja dalam mengambil keputusan untuk mencapai hasil yang di harapkan sesuai dengan yang telah ditetapkan, Ernie dan Saefullah (2005); (c) etos kerja yaitu seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental dan disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, Sinamo (2005); (d) Kinerja Pegawai adalah hasil kinerja yang di capai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan standar yang ada melalui dukungan lingkungan sekitar dan psikologis, Hasibuan (2005).

### **2. Definisi Operasional**

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. Fasilitas kerja (X1)

Fasilitas kerja didefinisikan sebagai kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang kegiatan atau pekerjaan. Menurut Moenir (2007), fasilitas kerja terdiri dari ; (1) fasilitas alat kerja, yaitu seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja; (2) fasilitas perlengkapan kerja, yaitu semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan; (3) fasilitas sosial, yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi social.

b. Pengawasan (X2)

Pengawasan didefinisikan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai. Menurut Manullang (2001), pengawasan dapat diukur oleh; (1) pengawasan preventif, yaitu pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation*; (2) pengawasan repressif, yaitu pengawasan setelah rencana dijalankan; (3) pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan; (4) pengawasan ekstern, yaitu bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan.

c. Etos kerja(X3)

Etos kerja didefinisikan sebagai perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tampak dari unjuk kerjanya. Menurut Mitchel, dan Larson (2007), etos kerja meliputi; (1) kemampuan pegawai, yaitu gambaran hakikat kualitatif dari perilaku pegawai yang tampak sangat berarti; (2) inisiatif pegawai, yaitu pegawai yang tanggap terhadap segala perkembangan seperti manusia yang pandai membaca, menghimpun dan meneliti; (3) ketepatan waktu kerja, yaitu pegawai perlu memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya; (4) kualitas hasil kerja pegawai, yaitu standar pencapaian hasil akhir dari pegawai-pegawai yang ada di tempat kerja dalam memenuhi kebutuhan dari pelayanan; (5) komunikasi pegawai, yaitu pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerjanya menjadi semakin baik.

d. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai inovasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang di berikan. Menurut Muhammad, F. (2013), kinerja dapat diukur oleh beberapa faktor yaitu ; (1) pemahaman atas tupoksi, pegawai harus paham terlebih dahulu tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing; (2) inovasi, mempunyai inovasi yang positif dan menyampaikan kepada atasan dan mendiskusikan kepada rekan kerja; (3) kecepatan kerja, menjalankan tugas dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan metode kerja; (4) keakuratan kerja, menyelesaikan pekerjaan dan tugas pegawai secara disiplin, teliti dan selalu melakukan pengecekan kembali; (5) kerjasama, kemampuan untuk selalu bekerjasama

dengan rekan kerja.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

**Tabel 2.2 Definisi Operasional.**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Fasilitas kerja (X1)	Kebutuhan pegawai yang dapat memudahkan dan memperlancar untuk melakukan dalam pekerjaan	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial	Skala Likert 1,2,3,4,5
2	Pengawasan (X2)	Proses pemantauan kinerja pegawai untuk mengukur kinerja berdasarkan kinerja pegawai dalam mengambil informasi untuk mencapai hasil memastikan kualitas atas penilaian kinerja ke para pegawai	1. Pengawasan preventif adalah pengawasan sebelum melakukan pekerjaan 2. Pengawasan repressif adalah pengawasan setelah kita lakukan 3. Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan atasan kepada bawahannya 4. Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan diluar organisasi	Skala Likert 1,2,3,4,5
3	Etos kerja (X3)	Perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tampak dari unjuk kerjanya	1. Kemampuan pegawai 2. Inisiatif pegawai 3. Ketepatan waktu kerja 4. Kualitas hasil kerja pegawai 5. Komunikasi pegawai	Skala Likert 1,2,3,4,5
4	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Memahami atas poksi tugas dan tanggung jawab 2. Inovasi menyampaikan dan mendiskusikan sesama teman kerja 3. Kecepatan kerja mengerjakan tugas yang di berikan dalam pekerjaan 4. Keakuratan kerja di siplin dan teliti dalam	Skala Likert 1,2,3,4,5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
			pekerjaan 5. Kerjasama dan kemampuan sesama rekan kerja	



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti yaitu pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.



## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih tiga bulan, yaitu mulai dari Desember 2018 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung telah lengkap.

### C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian. Sedangkan data kuantitatif ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisioner

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

##### a. Data primer

Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau

kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Biro PEKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

**D. Populasi dan Sampel.**

Penentuan populasi dan sampel sangat penting dalam suatu penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Biro Ekbang Provinsi Sulawesi Barat yaitu sebanyak 42 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya.

Untuk menentukan populasi & sampel sangatlah berguna bagi penelitian. Populasi Penelitian yaitu wilayah generalisasi terdiri dari sekelompok objek yang di jadikan sumber data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek yang mempunyai Kualitas & Karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Adapun subjek tentang penelitian yang akan dilakukan untuk dijadikan populasi yaitu semua pegawai di Biro

EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat Populasi jumlah penelitian sebanyak 42 orang, yang memberikan informasi tentang data dan keterangan yang berkaitan dengan fasilitas kerja, pengawasan, etos kerja serta kinerja pegawai.

Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk sampel penelitian yaitu semua pegawai Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 42 orang.

### E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam Pengumpulan data untuk mendapatkan suatu informasi yang di butuhkan dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun data yang diperlukan untuk

penelitian adalah data tentang fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai objek yang di amati. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat .

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung kepada narasumber dengan cara tanya jawab langsung. Data diperoleh langsung dengan pegawai yang bersangkutan sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.

### 3. Kuisisioner

Dari daftar metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian yaitu kuisisioner secara personal (personally administered questionnaires). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Dalam daftar pertanyaan di buat

dengan menggunakan skala likert dan menggunakan lima (5) variabel pilihan. Tingkat variabel diberikan skor mulai dari tingkat yang terendah sampai dengan tingkat yang tertinggi dengan lima (5) skor. Saat pengukuran variabel menggunakan skala likert yang akan membagi Lima (5) jawaban kepada responden yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral/ragu ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (ST) dengan Skor 2
- e. Sangat tidak Setuju (STS) dengan Skor 1

#### **4. Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu pengumpulan suatu data dengan cara melihat langsung dari sumber sumber data atau dokumen terkait, atau dapat juga diartikan bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik, yang digunakan sebagai alat penunjang atau pendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi data dilakukan melalui tahapan penelusuran terhadap dokumen yang tersedia di Biro EKBANG Setda Provisi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Kemudian Mas'ud (2011) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui Uji instrument Penelitian yang dimaksud dan untuk mengetahui validitas serta reabilitas instrument maka dapat di ketahui layak dan tidaknya pengumpulan data pada pegawai di Biro EKBANG Setda Provisi Sulawesi Barat. Uji Instrumen Penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik seperti; (1) jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid; (2) jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid; (3) jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011).

#### 2. Analisis Deskriptif

Dari metode analisis diskripsif adalah suatu metode analisis yang mana data dapat di peroleh, untuk disusun, dianalisis, dikelompokkan untuk kemudian diinterpretasikan secara objektif, maka di peroleh tentang gambaran masalah yang di hadapi dari hasil hitung. Analisis Statistik Deskriptif adalah untuk menjelaskan tentang karakteristik responden pada umur, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Analisis Statistik Deskripsif digunakan untuk menjelaskan tentang tanggapan atau gambaran responden terhadap variabel penelitian untuk fasilitas kerja, pengawasan serta etos kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mendapatkan hasil dari interpretasi tentang tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka akan dilakukan analisi scoring. Langkah langkah yang akan digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2009) :

- a. Untuk mendapatkan nilai mean dengan jumlah jawaban responden dengan rumus jawaban responden a yang menjawab dikali dengan skor dan bagi dengan keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{Panjang klas} &= \text{skor tertinggi} / \text{kategori} \\ &= 5 / 5 = 1.00 \end{aligned}$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

$$0.00 - 1.00 = \text{sangat rendah}$$

$$1.01 - 2.00 = \text{Rendah}$$

$$2.01 - 3.00 = \text{sedang}$$

$$3.01 - 4.00 = \text{Tinggi}$$

$$4.01 - 5.00 = \text{Sangat Tinggi}$$

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar



variabel X lebih besar dari 0,60 dikatakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun regresi linier berganda adalah untuk menunjukkan atau menentukan hubungan antara linier dan variable bebas yang juga disebut X1, X2, dan X3 dengan variable yang disebut variable Y (Situmorang 2008).

Sedangkan data yang di himpun dan di analisis dengan menggunakan regresi berganda itu untuk mengetahui variabel bebas dari fasilitas kerja, pengawasan serta etos kerja, merupakan variabel terikat yaitu kinerja Pegawai. Sedangkan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>), pengawasan (X<sub>2</sub>) serta etos kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan model sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = fasilitas kerja

X<sub>2</sub> = pengawasan

$X_3$  = etos kerja

$\beta$  = Koefisien Regresi

$\alpha$  = Konstanta

$e$  = error term

## 5. Uji Hipotesis

Adapun Uji Hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

### a. Uji Signifikansi Parsial ( Uji T )

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

#### 1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$ , berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2) *Level of significant* ( $\alpha = 0.05$ )

Sampel  $n$  = jumlah sampel

#### 3) Menentukan kriteria pengujian

$H_1$  ditolak apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel

$H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel

## 4) Mencari t hitung

Pengujian Lanjutan adalah Uji Signifikan parsial berfungsi apabila peneliti mencari makna parsial variable X ke variabel Y, akan menghasilkan korelasi tersebut dengan uji signifikan parsial sebagai berikut (Ridwan 2019).

$$T \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampul

## 5) Kesimpulan

Apabila t hitung > t Tebal maka  $H_0$  akan ditolak, berarti akan berpengaruh positif.

Apabila t hitung < t Tebal maka  $H_0$  akan di terima, itu berarti tidak berpengaruh.

## b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2009). Maka dalam penelitian akan juga menggunakan Uji F, sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif untuk signifikan tentang variabel bebas (independen) yaitu fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya; (1) menentukan taraf nyata (*level of*

*significant*) 0,05 atau (5%); (2) menentukan derajat kebebasan (df)  $F$  tabel = 2 ;  $n-k-1$ ; (3) menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$ .

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$ , artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 1) Mencari $F$ hitung

Untuk mengetahui secara signifikan simultan akan di cari lebih dahulu  $f$  hitung kemudian dibandingkan dengan  $f$  54aria. Maka dengan rumus  $f$  hitung sbb (Ridwan 2019).

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

#### Keterangan

$f$  hitung = nilai  $f$  yang dihitung

$R$  = nilai Koefisien Regresi Berganda

$K$  = Jumlah 53 ariabel bebas

$n$  = Jumlah Sampel

#### 2) Keputusan / Kesimpulan

Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  54aria, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{55\%}$ , maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  Kemampuan untuk mengukur besarnya presentase variasi variabel bebas (Independen) pada model regresi Linier berganda untuk menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model

regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai ( $R^2$ ) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan (EKBANG) Setda Provinsi Sulawesi Barat

Gambaran Umum Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

##### 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antara pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga memegang peranan penting dalam pembagian fungsi-fungsi dan wewenang serta tanggungjawab dalam hubungan kerjasama antara satu dengan yang lainnya.

Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu unit kerja pada lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, merupakan 56 ariab pelaksana pembantu Gubernur/Wakil Gubernur dalam menjalankan fungsi pelayanan teknis Administratif yang dikoordinir oleh Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Biro EKBANG terbagi atas : 1 (Satu) Kepala Biro, 3 (Tiga) Kepala Bagian, 9 (Sembilan ) Kepala Sub. Bagian tersebut adalah sebagai berikut:

##### a. Bagian Administrasi dan Bina Pembangunan

- 1) Sub Bagian Tata Usaha Biro
- 2) Sub Bagian Monev dan Pelaporan
- 3) Sub Bagian Analisis Pendataan Sarana dan Prasarana

- b. Bagian Perekonomian
  - 1) Sub Bagian Perekonomian
  - 2) Sub Bagian Bina Produksi dan Pemasaran Produk Daerah
  - 3) Sub Bagian Kemitraan dan Kelembagaan Perekonomian
- c. Bagian Layanan Pengadaan
  - 1) Sub Bagian Perencanaan Pengadaan
  - 2) Sub Bagian Monev Pengadaan
  - 3) Sub Bagian Hukum dan Dokumentasi Pengadaan

## 2. Tugas Dan Fungsi

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan tidak terlepas atau berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 tahun 2016 tentang struktur organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Untuk mengetahui dengan jelas mengenai tugas dan fungsi Biro EKBANG dapat diuraikan sebagai berikut :

Biro EKBANG mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Daerah dalam perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, Administrasi dan yang bersumber dari daya di bidang perekonomian, Administrasi Pembangunan dan layanan Pengadaan Barang/Jasa.

Pemerintah Biro Perekonomian dan Pembangunan menyelenggarakan beberapa fungsi yaitu :

- a. Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan di Biro EKBANG
- b. Pelaksanaan koordinasi, Pembinaan dan penyusunan program kegiatan serta petunjuk teknis pelaksanaan di Bidang Perekonomian, Administrasi Pembangunan dan layanan Pengadaan Barang/Jasa pemerintah;
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan di Bidang Perekonomian, Administrasi Pembangunan dan layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- d. Pelaksanaan Pembinaan Administrasi Pemerintahan dan Pembangunan serta yang bersumber dari daya aparatur di Bidang Perekonomian, Administrasi Pembangunan dan layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- e. Pelaksanaan pembinaan teknis di Bidang Perekonomian, Administrasi Pembangunan dan layanan pengadaan barang/jasa pemerintah; dan
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

**Biro EKBANG terdiri atas :**

- Bagian Administrasi dan Bina Pembangunan;

Bagian Administrasi dan Bina Pembangunan mempunyai tugas menyiapkan penyusunan kebijakan, koordinasi dan pembinaan, petunjuk pelaksanaan program dan prasarana pembangunan, serta tata usaha biro.

Bagian Administrasi dan Bina Pembangunan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan Penyusun Program Kerja Bagian Adm. dan Bina Pembangunan;



- b. Pelaksanaan Bahan Kebijakan dan Pengkajian Umum Adm. dan Bina Pembangunan;
- c. Pelaksanaan pembinaan, koordinasi & fasilitasi Program Kerja Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan, Analisis Pendataan sarana dan prasarana pembangunan serta Ketata Usahaan Biro;
- d. Pelaksanaan pengkajian, mengelola, Menganalisa Program data sebagai bahan Pembinaan serta Petunjuk Pelaksanaan Program Administrasi dan Bina Pembangunan dikelola oleh Pemerintah Daerah ;
- e. Pelaksanaan Pengolahan dan Pengkajian dalam menyusun Program Pembangunan Program Kegiatan pelaksanaan dan petunjuk dalam lingkup Pemerintah Daerah;
- f. Pengekoordinasian, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi di bidang Administrasi dan Bina Pembangunan;
- g. Pengkajian bahan pembinaan sarana dan prasarana dan analisis Pendataan;
- h. Penyusunan telaahan Staf dalam bahan Pertimbangan Pengambil Kebijakan;
- i. Penyusunan Ketata Usahaan di Biro;
- j. Pelaksanaan Pengkajian Bahan Laporan dan Renstra ,LAKIP, LKPJ & LPPD di Biro;
- k. Pelaksanaan Kunsultasi dan Koordinasi dengan OPD/ Instansi terkait; dan
- l. Pelaksanaan tugas- tugas yang diberikan oleh pimpinan.

**Bagian Administrasi dan Bina Pembangunan terdiri atas :**

- a. Subbagian Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;
- b. Subbagian Analisis Pendataan Sarana dan Prasarana;

c. Subbagian Tata Usaha Biro.

➤ Bagian Perekonomian;

Bagian Perekonomian Mempunyai tugas tugas menyiapkan kebijakan, perumusan, bahan Koordinasi pembinaan & petunjuk pelaksanaan, peningkatan dan pengembangan di Bidang Perekonomian

Bagian Perekonomian menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan di bidang perekonomian;
- b. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program kerja di bidang perekonomian;
- c. Pelaksanaan pengkajian bahan kebijakan umum di bidang perekonomian;
- d. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, penyusunan, fasilitasi program kegiatan serta petunjuk teknis pelaksanaan di bidang perekonomian;
- e. Pelaksanaan pengkajian dan perumusan kebijakan pengendalian inflasi daerah
- f. Pelaksanaan pengkajian, menganalisa dan mengelola bahan koordinasi pengelolaan sumberdaya perekonomian daerah dan peningkatan produksi daerah.
- g. Pelaksanaan distribusi serta optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana dan prasarana perekonomian daerah
- h. Pelaksanaan pengkajian, pembinaan, fasilitasi perlindungan konsumen dan penyelesaian sengketa konsumen.
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan program dan kegiatan di bidang perekonomian;

- j. Pelaksanaan Pembinaan Administrasi serta sumber daya aparatur di Bidang Perekonomian;
- k. Pelaksanaan program dan kegiatan pengendalian inflasi daerah;
- l. Pelaksanaan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan kebijakan;
- m. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
- n. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bagian Perekonomian, meliputi :

- a. Subbagian Perekonomian;
  - b. Subbagian Bina Produksi dan Pemasaran Produk Daerah;
  - c. Subbagian Kemitraan dan Kelembagaan Perekonomian.
- Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mempunyai tugas menyiapkan koordinasi pembinaan dan petunjuk pelaksanaan pembangunan serta kebijakan pengadaan.

Bagian (ULP) Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dalam melaksanakan Tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan pengkajian dan kebijakan dalam rangka tertib Administrasi pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- b. Pelaksanaan koordinasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- c. Pembinaan dan sosialisasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- d. Penyusunan petunjuk pel
- e. aksanaan perencanaan umum pengadaan serta penganggarannya;

- f. Pengordinasian seluruh kegiatan bagian layanan pengadaan;
- g. Penyusunan program kerja dan anggaran bagian layanan pengadaan;
- h. Pengawasan seluruh kegiatan pengadaan barang/jasa di layanan pengadaan dan melaporkan apabila ada penyimpangan dan/atau indikasi penyimpangan;
- i. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan Pengadaan Barang/Jasa kepada Gubernur;
- j. Pengusulan pengangkatan Anggota Pokja yang di tugaskan di Layanan Pengadaan barang dan jasa kepada PA/KPA/Gubernur Melalui SETDA;
- k. Pengusulan Pemberhentian Anggota Pokja yang di tugaskan di tempat Layanan Pengadaan barang dan Jasa Kepada PA/KPA/ Gubernur, Apabila terbukti melakukan pelanggaran tentang peraturan peraturan :\;
- l. Pengusulan staf pendukung pada layanan pengadaan sesuai dengan kebutuhan.
- m. Pengkajian ulang rencana umum Pengadaan Barang/Jasa bersama PPK;
- n. Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa di Lingkup Pemerintah Daerah;
- o. Penyusunan Rencana umum Pemilihan;
- p. Pengumuman Kegiatan Pelaksanaan Pengadaan barang dan Jasa melalui website papan informasi untuk masyarakat, k serta menyampaikan ke layanan pengadan secara elektronok (LPSE) untu di Umumkan;
- q. Pelaksanaan penilaian Kualifikasi pada penyedia Barang dan Jasa dengan melalui Prakuilifikasi dan pascakuilifikasi;
- r. Pelaksanaan Evaluasi Administrasi, teknis serta harga terhadap penawaran yang masuk:

- s. Pemberian jawaban sanggahan kepada penyedia Barang dan Jasa;
- t. Penyerahan salinan Dokumen pemilihan Penyedia Barang dan Jasa Kepada PA/KPA melalui PPTK;
- u. Pengarsipan Dokumen Asli pemilihan penyedia Barang dan Jasa;
- v. Pembuatan proses mengenai laporan dan hasil pengadaan kepada Gubernur dan memberikan pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa kepada PA/KPA:
- w. Pengusulan Perkiraan perubahan harga sendiri & spesifikasi teknis pekerjaan PA/KPA; Pelaksanaan strategi penyebarluasan tentang standar dan prosedur Pengadaan Barang dan Jasa ;
- x. Pelaksanaan Pembinaan (SDM) di bidang Pengadaan Barang dan Jasa;
- y. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa memanfaatkan teknologi dan informasi melalui layanan pengadaan secara elektronik (e-procurement);
- z. Pelaksanaan tugas yang di berikan oleh pimpinan.

Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah terdiri atas :

- a. Subbagian Perencanaan Pengadaan;
- b. Subbagian Monitoring dan Evaluasi Pengadaan; dan
- c. Subbagian Hukum dan Dokumentasi Pengadaan.

## **B. Deskripsi Karakteristik Responden**

Kuisisioner yang disebarakan 42 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan dan pangkat/golongan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu

mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Terdapat empat klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan responden, hasil perhitungan persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 17 orang dengan tingkat persentase mencapai 40.6%. Kelompok lain yang memiliki jumlah banyak adalah responden berlatar belakang pendidikan SLTA dengan jumlah 14 orang dengan tingkat persentase mencapai 33.3%, kemudian berpendidikan Magister (S2) dengan jumlah 9 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 21.4%, dan yang berpendidikan diploma dengan jumlah 2 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 4.7%. Perincian sebaran pendidikan diperlihatkan pada Tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1 distribusi responden berdasarkan pendidikan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Magister (S2)	9	21.4
Sarjana (S1)	17	40.6
Diploma(D3/D2/D1)	2	4.7
SLTA/ Sederajat	14	33.3
Total	42	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesionel, 2019

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pengelompokan responden berdasarkan pangkat dan golongan memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang berpangkat dan golongan III yaitu sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 47.6%, diikuti yang berpangkat dan golongan II sebanyak 15 orang pada tingkat persentase 35.7 %, sedangkan yang berpangkat dan golongan IV sebanyak 7 orang tingkat persentase 16.7% sedangkan yang paling sedikit tingkat responden yaitu berpangkat dan golongan I yaitu sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0.0%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan IV	7	16,7
Golongan III	20	47,6
Golongan II	15	35,7
Golongan I	0	0,0
Total	42	100,0

Sumber : hasil pengolahan kuesioner, 2019

### C. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan Analisis Statistik Deskriptif menginterpretasikan bahwa nilai rata-rata indikator pada variabel penelitian adalah untuk memberikan gambaran tentang indikator yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Adapun deskripsi Variabel akan dioperasionalkan pada penelitian responden terhadap variabel independen serta indikator pada masing masing variabel tersebut yaitu sebagai berikut;

### 1. Deskripsi Fasilitas Kerja

Adapun Variabel fasilitas kerja (X1) Berdasarkan pada penelitian diukur melalui 3 Item pertanyaan untuk mempresentasikan pada indikator-indikator variable tersebut. Untuk dapat mengetahui tentang gambaran penilaian responden variabel kinerja pegawai, dapat di simpulkan pada Tabel 4.3 berikut ini,

**Tabel 4.3 Nilai rata rata dan semangat kerja berdasarkan Indikator**

indikator	Distribusi jawaban berganda										Mean	kategori
	STS						S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%				
X11	0	0,0	0	0,0	19	45,2	22	52,4	1	2,4	3,57	Valid
X12	0	0,0	0	0,0	19	45,2	14	33,3	9	21,4	3,76	Valid
X13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	23,8	32	76,2	4,76	Valid
Mean Total Semangat Kerja											4,03	-

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Dengan penilaian Responden terhadap Variabel etos kerja pada tabel 4.3 dapat di persepsikan sangat bagus & positif terhadap pertanyaan partanyaan mengenai fasilitas kerja, dapat terlihat nilai mean Total fasilitas kerja senilai 4,03 masuk dalam kategori tinggi (4.01 sampai 5.00)

Jadi pada indikator pertama (X1.1) adalah kemampuan pegawai, dengan rata-rata responden pada indikator pertama (X1.1) adalah senilai 3.57 maka masuk kategori tinggi (3.01 sampai 4.00). Pada indikator kedua (X1.2) yaitu inisiatif pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X1.2) adalah senilai 3.76 masuk kategori sangat tinggi (3.01 sampai 4.00). indikator ketiga (X1.3) adalah ketepatan waktu kerja, dengan rata-rata responden pada indikator ketiga (X1.3) adalah senilai 4,76 maka masuk pada kategori sangat tinggi ( 3.01 sampai 4.00).



Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketiga (X1.3) yaitu fasilitas kerja, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,76 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja menurut responden, bahwa fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan mampu berfungsi 67 ariab.

Sedangkan pada indikator pertama (X1.1) yaitu pasiltas kerja, rata-rata menjawab responden terendah adalah sebesar 3,57 dalam Kategori Tnggi. Mengindikasikan pasiltas kerja menurut responden, bahwa fatilitas kerja pegawai melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab menggunakan alat kerja secara maksiamal.

## 2. Deskripsi Pengawasan

Variabel pengawasan (X2) Berdasarkan pada penelitian di ukur melalui 4 Item pertanyaan untuk mempresentasikan pada indikator-indikator variable tersebut. Untuk dapat mengetahui tentang gambaran penilaian responden variabel kinerja pegawai, dapat di simpulkan pada Tabel 4.4 berikut ini,

**Tabel 4.4 Frekuensi/Presentase Indikator Variable Pengawasan**

indikator	Distribusi jawaban Responden										mean	kategori
	STS				S				SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%				
X21	0	0,0	0	0,0	32	76,2	10	23,8	0	0,0	3,24	Valid
X22	0	0,0	0	0,0	24	57,1	18	42,9	0	0,0	3,43	Valid
X23	0	0,0	0	0,0	8	19,0	34	81,0	0	0,0	3,81	Valid
X24	0	0,0	0	0,0	1	2,4	41	97,6	0	0,0	3,98	Valid
Mean Total Pengawasan											3,61	-

Sumber : hasil pengolahan kuesioner 2019

Dengan penilaian Responden terhadap Variabel pengawasan pada tabel 4.4 dapat di persepsikan sangat bagus & positif terhadap pertanyaan pertanyaan mengenai pengawasan, dapat terlihat nilai mean Total pengawasan senilai 3,24 masuk dalam kategori sangat tinggi (3.01 sampai 4.00)

Jadi pada indikator pertama (X2.1) adalah kemampuan pegawai, dengan rata-rata responden pada indikator pertama (X2.1) adalah senilai 3.24 maka masuk kategori tinggi (3.01 sampai 4.00). Pada indikator kedua (X2.2) yaitu inisiatif pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X2.2) adalah senilai 3.43 masuk kategori sangat tinggi (3.01 sampai 4.00). indikator ketiga (X2.3) adalah ketepatan waktu kerja, dengan rata-rata responden pada indikator ketiga (X2.3) adalah senilai 3,81 maka masuk pada kategori sangat tinggi ( 3.01 sampai 4.00). Pada indikator keempat (X2.4) yaitu kualitas hasil kerja pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X2.4) adalah senilai 3,98 maka masuk dengan kategori sangat tinggi (3.01 sampai 4.00)

Maka dapat di simpulkan dari pertanyaan di atas dapat di uraikan bahwa indikator keempat (X2.4) adalah pengawasan internal , mendapat responden tertinggi adalah responden menjawab dengan rata-rata sebesar 3,98 masuk kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan menurut responden, bahwa pengawasan yang dilakuakn orang dari luar organisasi/ instansi perlu dalam pengawasan.

Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) yaitu pengawasan previtif, rata-rata menjawab responden terendah adalah sebesar 3,24 dalam Kategori Tinggi.

Mengindikasikan pengawasan menurut responden, bahwa pengawasan di lakukan sebelum terjadi penyelewengan atau kesalahan melakukan bekerja.

### 3. Deskripsi Etos Kerja

Variabel etos kerja (X3) Berdasarkan pada penelitian responden dapat di ukur melalui 5 Item pertanyaan untuk mempresentasikan pada indikator-indikator variable tersebut. Untuk dapat mengetahui tentang gambaran penilaian responden variabel kinerja pegawai, dapat di simpulkan pada Tabel 4.5 berikut ini,

**Tabel 4.5 Frekuensi/Presentase Indikator Variable Etos Kerja**

indikator	Distribusi jawaban responden										Mean	kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X31	0	0,0	0	0,0	15	35,7	26	61,9	1	2,4	3,67	Valid
X32	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	81,0	8	19,0	4,19	Valid
X33	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	83,3	7	16,7	4,17	Valid
X34	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	71,4	12	28,6	4,29	Valid
X35	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	78,6	9	21,4	4,21	Valid
Mean Total Etos Kerja											4,10	-

Sumber : hasil pengolahan kuesioner 2019

Dengan penilaian Responden terhadap Variabel etos kerja pada tabel 4.5 dapat di persepsikan sangat bagus & positif terhadap pertanyaan partanyaan mengenai etos kerja, dapat terlihat nilai mean Total etos kerja senilai 4,10 masuk dalam kategori sangat tinggi (4.01 sampai 5.00)

Jadi pada indikator pertama (X3.1) adalah kemampuan pegawai, dengan rata-rata responden pada indikator pertama (X3.1) adalah senilai 3,67 maka masuk kategori tinggi (3.01 sampai 4.00. Pada indikator kedua (X3.2) yaitu inisiatif pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X3.2) adalah senilai 4,19 masuk kategori sangat tinggi (4.01 sampai 5.00). indikator ketiga (X3.3) adalah

ketepatan waktu kerja, dengan rata-rata responden pada indikator ketiga (X3.3) adalah sebesar 4,17 maka masuk pada kategori sangat tinggi ( 4.01 sampai 5.00). Pada indikator keempat (X3.4) yaitu kualitas hasil kerja pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X3.4) adalah senilai 4,29 maka masuk dengan kategori sangat tinggi (4.01 sampai 5.00) indikator kelima (X3.5) adalah bagaimana komunikasi pegawai (X3.5) yaitu komunikasi pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X3.5) adalah senilai 4.21 masuk kategori sangat tinggi (4.01 sampai 5.00).

Maka dapat di simpulkan dari pertanyaan di atas dapat di uraikan bahwa indikator keempat (X3.4) adalah kualitas hasil kerja pegawai, hasil mendapat responden tertinggi adalah responden menjawab dengan rata-rata sebesar 4,29 kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja menurut responden, bahwa standar pencapaian hasil akhir dari pegawai-pegawai yang ada di tempat kerja sangat memenuhi kebutuhan dari pelayanan.

Sedangkan pada indikator pertama (X3.1) yaitu kemampuan pegawai, rata-rata menjawab responden terendah adalah sebesar 3,67 dalam Kategori Tinggi. Mengindikasikan etos kerja menurut responden, bahwa kemampuan merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku pegawai yang tampak cukup berarti.

#### **4. Deskripsi Kinerja Pegawai**

Variabel kinerja pegawai (Y1) Berdasarkan pada penelitian dapat di ukur melalui 5 Item pertanyaan untuk mempresentasikan pada indikator-indikator variable tersebut. Untuk dapat mengetahui tentang gambaran penilaian responden variabel kinerja pegawai, dapat di simpulkan pada Tabel 4.6 berikut ini,

**Tabel 4.6 Frekuensi/Presentase Indikator Variable Kinerja Pegawai**

indikator	Distribusi jawaban responden										Mean	kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	13	31,0	29	69,0	0	0,0	3,69	Valid
Y2	0	0,0	0	0,0	5	11,9	37	88,1	0	0,0	3,88	Valid
Y3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	38	90,5	4	9,5	4,10	Valid
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	88,1	5	11,9	4,12	Valid
Y5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	88,1	5	11,9	4,12	Valid
Mean Total Kinerja Pegawai											3,98	-

Sumber: hasil pengolahan kuesioner 2019

Responden penilaian terhadap variable kinerja pegawai pada tabel 4.6 sangat baik dan positif mengenai pertanyaan partanyaan tmengenai jawaban terhadap kinerja pegawai, nilai mean total kinerja pegawai yakni sebesar 3,98 masuk kategori tinggi ( 3.01 sampai 4.00).

Indikator pertama (Y1.1) adalah pemahaman atas dasar tupoksi, pada rata rata jawaban responden pada indikator pertama (Y1.1) yakni sebesar 3,69 masuk pada kategori tinggi ( 3.01 sampai 4.00). Maka pada indikator kedua (Y1.2) adalah inovasi, responden menjawab rata rata pada indikator kedua (Y1.2) adalah senilai 3,88 masuk kategori tinggi ( 3.01 sampai 4.00). Maka pada indikator ketiga (Y1.3) adalah kecepatan kerja, pada rata-rata responden menjawab pada indikator ketiga (Y1.3) adalah sebesar 4,10 masuk kategori tinggi ( 3.01 sampai 4.00) Maka pada indikator keempat (Y1.4) adalah keakuratan kerja, pada rata-rata responden menjawab pada indikator keempat (Y1.4) adalah sebesar 4,12 masuk kategori tinggi ( 3.01 sampai 4.00).. Maka Pada indikator kelima (Y1.5) adalah kerjasama, pada rata-rata responden menjawab pada indikator kelima (Y1.5) adalah sebesar 4,12 masuk kategori tinggi (4.01 sampai 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas dapat di analisa/disimpulkan bahwa indikator yang kelima (Y1.5) adalah kerjasama dan mendapat respon dengan rata rata tertinggi dengan jawaban responden senilai 4,12 itu termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menurut responden, bahwa kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya sangat membantu dalam bekerja.

Sedangkan pada indikator pertama (Y1.1) yaitu pemahaman atas tupoksi, dengan respon senilai 3.69 di hitung dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menurut responden, bahwa pegawai cukup mengerti tentang tugas dan tanggung jawab poksi masing masing.

#### **D. Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran bisa di gunakan atau tidak dalam proses pengukuran data. Proses Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan berdasarkan jawaban dari kuisisioner, dengan harapan hasil hipotesis nantinya sesuai yang diharapkan.

##### **1. Uji Validitas**

Pada Pengujian Validitas instrument adalah menghitung koefisien korelasi pada skor item dan skor total pada taraf signifikan 90% ,  $\alpha = 0.05$  (santoso, 2015). Pada Uji Validitas metode yang di lakukan mengkorelasikan skor jawaban dari masing-masing di peroleh Item dengan skor dari total keseluruhan pada item. Maka hasil korelasi sangat signifikan berdasarkan pada ukuran statistik. Koefisien Korelasi ini tinggi bahwa menunjukkan kesesuaian pada fungsi item dan fungsi ukur

secara keseluruhan pada instrument tersebut Valid. Uji Validitas dapat di lakukan dengan menggunakan koefisien Korelasi Product Moment saat criteria pengujian yang di lakukan instrument tersebut Valid jika nilai  $r \geq 0.257$  ( R tabel ) . Maka Hasil Uji Validitas setiap item pada penelitian Variabel masing-masing dapat di lihat pada tabel berikut ini;

**a. Variabel Fasilitas Kerja**

Jadi untuk mengetahui tentang pengujian validitas variable fasilitas kerja pada Tabel 4.7.sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Variabel Fasilitas kerja (X1)**

Item (Indikator)	R Hitung	R Tabel	Status
X11	0.945	0.257	Valid
X12	0.950	0.257	Valid
X13	0.746	0.257	Valid

Sumber: data Primer , diolah 2019

Dari hasil Uji Validitas dapat di lihat pada table 4.7 dapat di peroleh dengan angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) adapun hasilnya lebih besar bila di banding dengan  $r_{tabel}$  yang disyaratkan yaitu sebesar 0.257. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) berada diantara 0.746 - 0.950. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > 0.257$  ( $r_{tabel}$ ), maka menunjukkan semua pernyataan butir pada kuisisioner fasilitas kerja ( $X_1$ ) yaitu Valid dan mampu mengungkapkan pada sesuatu yang dapat di ukur oleh kuisisioner, sehingga analisis tersebut dapat di gunakan untuk selanjutnya.

### b. Variabel Pengawasan

Jadi untuk mengetahui tentang pengujian validitas pada variable pengawasan, dapat di lihat pada Tabel 4.8.sebagai berikut.

**Tabel 4.8 dari hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan(X2)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0.790	0.257	Valid
X22	0.72	0.257	Valid
X23	0.698	.257	Valid
X24	0.350	0.257	Valid

Sumber: data primer, diolah 2019

Dari Hasil Uji validitas dapat dilihat pada table 4.8, dapat diperoleh dengan angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) hasilnya lebih besar dibanding dengan  $r_{tabel}$  yang disyaratkan dengan nilai 0.257. dari Nilai Corrcction Item Total Correlation( $r_{hitung}$ ) pada variabel pengawasan (X2) di antara 0.350 - 0.872. dari hasil menunjukkan hasil nilai  $r_{hitung} > 0.257$  ( $r_{tabel}$ ),menunjukkan bahwa pernyataan semua butir kuisisioner pengawasan (X2) yaitu Valid dan mampu dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat di ukur oleh kuisisioner, sehingga analisis tersebut dapat di gunakan untuk selanjutnya.

### c. Variabel etos Kerja

Jadi untuk mengetahui tentang pengujian validitas pada tabel etos kerja, dapat di lihat pada Tabel 4.9. sebagai berikut :



**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel etos kerja (X3)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0.761	0.257	Valid
X32	0.376	0.257	Valid
X33	0.761	0.257	Valid
X34	0.898	0.257	Valid
X35	0.810	0.257	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan dari hasil uji validitas dapat dilihat pada table 4.11 dengan angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari hasil itu ternyata hasil lebih besar di banding dengan  $r_{tabel}$  yang disyaratkan yaitu sebesar 0.257. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel etos kerja (X3) berada diantara 0.390 - 0.882. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > 0.257$  ( $r_{tabel}$ ), dapat menunjukkan bahwa pernyataan dan butir kuisioner etos kerja (X3) yaitu valid mampu mengungkapkan yang dapat di ukur oleh kuisioner sehingga analisis dapat di gunakan lebih lanjut.

#### d. Variabel Kinerja Pegawai

Adapun pengujian validitas pada variable kinerja pegawai di sajikan dalam Tabel 4.10 berikut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item (Indikator)	R Hitung	R Tabel	Status
Y11	0.847	0.257	Valid
Y12	0.687	0.257	Valid
Y13	0.428	0.257	Valid

Y14	0.467	0.257	Valid
Y15	0.395	0.257	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari hasil uji validitas dapat di lihat pada table 4.10 dapat diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) hasilnya lebih besar di banding dengan  $r$  tabel yang di syatkan senilai 0.257. dari nilai correction Item Total correlation ( $r_{hitung}$ ) diantara variabel kinerja pegawai (Y1) di posisi 0.395 - 0.847. sedangkan hasil nilai menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  0.257 ( $r$  tabel), sehingga butir pernyataan yang menunjukkan pada kuisisioner kinerja pegawai (Y1) menjadi valid & mampu memberikan sesuatu yang di ukur oleh kuisisioner, sehingga dapat untuk menganalisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrument merupakan tingkat uji konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen itu harus baik konsisten sesuai butir yang di ukur. Keandalan instrument konsisten dalam penelitian akan di analisis oleh teknik alpha cronbach di bantu dengan menggunakan saran dan prasarana computer dengan program SPSS. Nilai Batas ( Cut Of Poin) di terima oleh tingkat alpha cronbach yaitu  $\geq 0.60$ , ini merupakan standar absolute (sekarang, 2011) Instrumen ini di anggap memiliki keandalan yang bisa di terima jika nilai koefisien reliabilitas yang dapat diukur  $\geq 0.60$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas variable yang di gunakan dalam penelitian dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of point	status
Fasilitas Kerja (X <sub>1</sub> )	0.854	0.60	Realibel
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0.780	0.60	Realibel
Etos kerja (X <sub>3</sub> )	0.789	0.60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.725	0.60	Realibel

Sember : Data Primer , di oleh 2019

Dari Tabel 4.11 pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah  $\geq 0.60$ . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.854; variabel pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0.780; variabel etos kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.789 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.725. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

#### E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

##### 1. Uji Multikolinieritas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor* (VIF).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Perhitungan VIF**

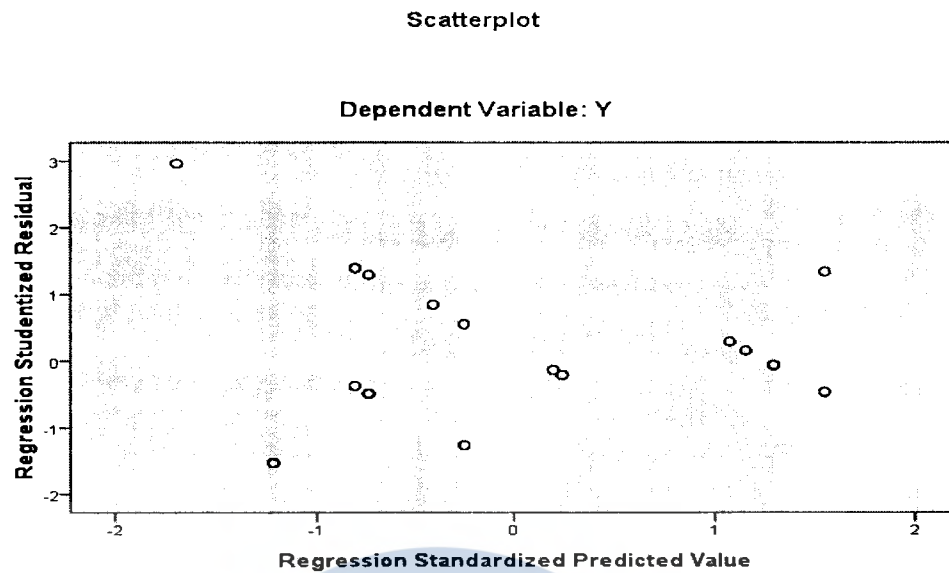
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fasilitas kerja (x1)	.646	1.548
Pengawasan (x2)	.432	2.316
Etos kerja (x3)	.613	1.632

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (fasilitas kerja: 0.646; pengawasan: 0.432; dan etos kerja: 0,613) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (fasilitas kerja: 1.548; pengawasan: 2.316; dan etos kerja: 1.632). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



**Gambar 4.1 Grafik Scatterplot**

#### F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji Parsial Dengan T-Test, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>) dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

##### 1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Output Hasil Regresi Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	7.364	1.373		5.362	.000
Fasilitas kerja (x1)	.161	.071	.248	2.257	.030
Pengawasan (x2)	.418	.125	.449	3.340	.002

Etos kerja (x3)	.222	.078	.323	2.863	.007
R2	0.703				
F Hitung	29.974				
Sig (f)	0.000				

Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:  
 $Y = 7.364 + 0.161 X_1 + 0.418 X_2 + 0.222 X_3$ . Persamaan regresi berganda tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh fasilitas kerja, pengawasan & etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja membaik akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Uji Parsial Dengan T –Test

Berdasarkan Tabel 4.13 Menunjukkan bahwa :

- a. Nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.257 dengan harga signifikansi 0.030 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.257 lebih besar dari t tabel 1.681 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 1** yang menyatakan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.

- b. Nilai  $t$  hitung untuk variabel Pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 3.340 dengan harga signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai  $t$  hitung 3.340 lebih besar dari  $t$  tabel 1.681 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 2** yang menyatakan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

- c. Nilai  $t$  hitung untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.863 dengan harga signifikansi 0.007 menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai  $t$  hitung 2.863 lebih besar dari  $t$  tabel 1.681 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis tiga ( $H_3$ ) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel etos kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 3** yang menyatakan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### 3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tabel Anova

dapat dilihat pengaruh variabel independen fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat secara simultan/bersama. Berdasarkan Tabel 4.13 dari hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis dengan perhitungan Uji F memakai Program SPSS for Windows release 19.00 dengan Perolehan F hitung = 29.974 lebih > dari F tabel senilai 3.22 dengan harga signifikan senilai 0.000. Karena harga signifikan lebih sedikit dari 0.05 ini menunjukkan bahwa nilai F hitung tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil di atas maka hipotesis 4 menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan & etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

#### **4. Uji Koefisien Determinasi R (Square)**

Fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan nilai R (square) sebesar 0.703. Variabel ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja, pengawasan, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Fasilitas kerja, pengawasan, etos kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja pegawai. Adapun selebihnya sebesar 29.7 % jadi faktor lain tidak berpengaruh terhadap masukan ke dalam model ini.



## G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat di kemukakan bahwa sub pada Bab. Selanjutnya maka akan di bahas dari hasil penelitian sbb:

### 1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t anova bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.257 dengan harga signifikansi 0.030 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat fasilitas kerja berada pada kategori level sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel fasilitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator ketiga (X1.3) yaitu fasilitas sosial, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,76 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator pertama (X1.1) yaitu fasilitas alat kerja, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,57 masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori yang tinggi di lihat dari uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

. Hal ini terlihat dari fasilitas yang ada pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa fasilitas alat kerja yang lengkap maka pegawai atau pekerja dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan, kemudian fasilitas kerja

berupa benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, selalu berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan dan fasilitas kerja yang digunakan oleh pegawai juga dapat berfungsi untuk tujuan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan (Anaroga, 2005). Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Hasil penelitian sebelumnya dari Awaluddin Alam & Yusuf, (2011), kesimpulan yang di dapat adalah variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015), dari hasil penelitian bahwa fasilitas kerja dapat di simpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis I bahwa fasilitas kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

## **2. Pengawasan Terhadap kinerja Pegawai**

Untuk hasil uji t anova bahwa pengawasan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini di lihat dari nilai t hitung bahwa variabel pengawasan kinerja pegawai di peroleh 3.340 adapun nilai signifikan 0.002 itu berarti

menunjukkan bahwa nilai t tersebut dengan harga signifikan di peroleh kurang dari 0.05.

Dari data responden tingkat pengawasan secara umum masih kategori berada di level tertinggi. Ini dari hasil analisis deskriptif beberapa indikator pada variabel pengawasan, maka indikator ke empat dapat di simpulkan (X2.4) adalah pengawasan ekstern, mendapat respon tertinggi yakni dengan jawaban responden sebesar 3,98 kategori tinggi. Adapun indikator pertama (X2.1) adalah pengawasan preventifitu mendapat responden rendah dengan jawaban responden sebesar 3,24 dengan kategori tinggi Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengawasan di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori yang tinggi. Hal ini terlihat dari pengawasan pimpinan yang ada pada Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan, selanjutnya pimpinan selalu melakukan pengawasan setelah rencana dijalankan, kemudian pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pegawai yang bersangkutan. kemudian adanya pengawasan eksternal terhadap pegawai, yaitu pengawasan dari luar organisasi tempat kerja dan pengawasan dilakukan untuk pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Muthis & Jackson (2006) bahwa pengawasan suatu proses penantauan terhadap kinerja pegawai dengan setandar untuk mengukur kinerja pagawaiatas kualitas penilaian kinerja & pengambil informasi untuk mencapai hasil yang akan di komunikasikan ke para anggota /pegawai.

Dari hasil penelitian sebelumnya dari Suseno (2013), dapat di simpulkan bahwa pengawasan dapat di terima oleh kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Abyad (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa antara pengawasan terhadap kinerja pegawai.sangat signifikan. Dari hasil T. Hani Handoko (2013;361) bahwa penelitian terhadap pengawasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Susbiyani, A. (2017). Bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengawasan dalam hal ini hipotesis 2 menyatakan bahwa pengawasan terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **3. Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t anova didapatkan bahwa etos kerja positif & signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari nilai t hitung terhadap variabel terhadap etos kerja kinerja pegawai di 2.863 signifikan 0.007 nilai t menunjukkan yang di peroleh signifikan karena di peroleh signifikan kurang dari 0.05.

Dari data kinerja pegawai etos kerja berada pada kategori level sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X3.4) yaitu kualitas hasil kerja pegawai, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,29 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator pertama (X3.1) yaitu kemampuan pegawai, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,67 masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa etos kerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori yang tinggi. Hal ini terlihat dari etos kerja pegawai Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan pegawai selalu mempunyai kemampuan untuk dapat mencapai kualitas yang baik dari perilaku pegawai, selanjutnya selalu tanggap terhadap segala perkembangan yakni pegawai yang pandai membaca, menghimpun dan bekerja, kemudian selalu berinisiatif memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya, kemudian selalu berusaha untuk mencapai standar pencapaian hasil akhir dalam memenuhi kebutuhan dari diri pegawai dan selalu mempunyai kompetensi komunikasi yang baik dan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerjanya menjadi semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Yousef (2000) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Zulham (2008), kesimpulan yang di dapat etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Octarina, A. (2013) menyimpulkan

bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sofyan, D. K. (2013). Hasil dari penelitian bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai sangat berpengaruh signifikan

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin berkualitas fasilitas kerja, semakin lengkap pengawasan dan semakin tinggi etos kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil perhitungan diperoleh bahwa Nilai R (square) 0.703. Ini secara Variabel mengindikasikan fasilitas kerja, pengawasan, etos kerja terhadap kinerja Pegawai kategori sangat kuat. Fasilitas kerja, pengawasan, etos kerja dari koefisien dapat diketahui determinasi disimpulkan ( $R^2$ ) ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja pegawai. Sedangkan selebihnya sebesar 29.7 % adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Artinya bahwa, besarnya pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari penelitian fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja, terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat, dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang menunjukkan sarana dan prasarana untuk membantu dan memudahkan dalam melakukan aktivitas (Anaroga, 2005). Instansi tentu saja mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Instansi secara

keseluruhan. Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017) dari hasil penelitian menyatakan bahwa fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap pegawai. Sirait, G. (2013). Dari hasil kesimpulan bahwa fasilitas kerja Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 4** yang menyatakan fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Biro EKBANG Setda Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dilakukan mengenai dengan fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, pada Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa Fasilitas kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pengawasan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa etos kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja.
4. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan responden menjawab rata-rata bahwa fasilitas kerja sebesar 4,03, pengawasan sebesar 3,61 etos kerja sebesar 4,10 sedangkan kinerja pegawai



sebesar 3,98 maka akan di pengaruhi oleh variable lain yang di tidak masuk model penelitian.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai kepala Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat hendaknya perlu memperhatikan fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja yang baik kepada bawahannya, maka di dalam suatau instansi/Organisasi antara pimpinan dan bawahan tercipta sosialisasi dan harmonis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat dan pencapaian pencapaian target dalam instansi/organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
2. Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat perlu memperhatikan faktor fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai merupakan prioritas dari Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

3. Perlu meningkatkan kemampuan pegawai melalui fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja dalam melaksanakan tugas kinerja pegawai kaarena hasil kerja kinerja pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Lebih khususnya untuk Biro EKBANG Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sekiranya hasil penelitian dapat di jadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai harus tetap di jaga agar kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik



## DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, Suharriza Nur. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Prediksi. Vol 2, No 1 (2013). <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/431>
- Anam, Khoirul & Rahardja, Edy. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Awaluddin K, Syamsu Alam, Ria Mardiana Yusuf, 2011, *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros*. Tesis. Universitas Hasanuddin. Makassar. Tidak Dipublikasi
- Kurusi, A., Alam, S., & Yusuf, R. M. (2011). *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Sulawesi Selatan.
- Reno, S dan Restu R (2015) *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja bagian Produksi pada PT. Marita makmur Jaya Kecamatan Mupat Kabupaten bengkalis (Doctorat Dissertation, Riau University)*
- Muhammad, F. (2013). *Reinventing Local Government, Pengalaman dari Daerah*. Elex Media Komputindo
- Hadiansyah, & Yanwar, Andri Rini Purnamasari. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2, September 2015
- Rosarie, C.R.D, dan Indonesia. J.T.N.K.R (2017) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*
- Aulianto, D.R Yusup, P.M, & Setianti, Y, (2019) *Sistem Pengawasan Manajemen dan kinerja Operasional Layanan Publik In ORATION –Organisational Commucition Comference (2029)*
- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Program Studi Manajemen -- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak Dipublikasi  
[https://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiansyah\\_11408144059.pdf](https://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiansyah_11408144059.pdf).

- Malikhah, I, (2019) Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman system Operasional Presedur dan Sarana Pendukung terhadap kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jument 11(1) 67-80
- Malayu, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara
- Pujihastuti, I, (2010) Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian CEFARS Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wlayah 2(1) 43-56
- Situmorang S.H. Muda I Doli M , dan Fadli. F.S (2010) analisis data untuk riset Manajemen dan bisnis USUpress
- Syahiruddin, S. E. (2012). Analisis Organisasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Guna Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Aceh. In *Workshop E-Journal* (Vol. 2, No. 4)
- Lupiyoadi,R (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa*
- Mardatillah, Y. I., Nasution, H., & Ishak, A. (2013). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ Dengan Human Resource Scorecard. *Jurnal Teknik Industri USU*, 1(1)
- Rustaman, A. (2012). Manajemen Personalia (Guru) Dan Implikasinya Terhadap Kbm Di Smp Islam Terpadu (IT) Abu Bakar Yogyakarta
- Zainul Arifin, M. B. A. (2012). *Dasar-dasar manajemen bank syariah*. Pustaka Alvabet
- Mitchel, T. R. dan Larson. 2017. *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*, Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Moenis A.S, 2017 ; pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan pepewawaian, Jakarta , sinar
- Muhimmah,Noor Faiqotul dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gresik*. *Jurnal Manajemen Branchmarck* Vol 4, Issue 3(2018).fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/download/714/684
- Pitono,Andi &Averus, Ahmad.2018. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah*.*Sosiohumaniora.Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*.Volume 20, Nomor 1 (2018).jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/11677
- Ruky, Ahmad. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. *Jakarta: Institut Mahardika*
- Sitompul, Rintama. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerjapegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka*.*JISPAR, Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*. Volume 7, Issue 1 (2018). e-journal.upr.ac.id/index.php/JISPAR/article/download/756/684

- Suseno, Selvy Sufyany. 2013. *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Jember*; Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Tidak Dipublikasi
- Wulandari, Eka Desy. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta*. <http://eprints.uny.ac.id/25873/>
- Zulham, Muhammad. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan*. Tesis. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara Medan. Tidak Dipublikasi. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4320>
- Noe, Raymond A., DKK. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi 6 – Buku 1. Jakarta : Salemba Empat*
- ichsan, m. r. (2018). *pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sekretariat badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan kota bandung* (doctoral dissertation, perpustakaan).
- Octarina, A. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Manajemen*
- Susbiyani, A. (2017). *Audit Kinerja Sektor Publik dan Pengawasan Fungsional Terhadap Akuntabilitas Publik Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Bondowoso. JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia),*
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Industrial Engineering Journal,*
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 3(046).*
- Sirait, G. (2013). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada sma negeri 8 bengkong batam batam. Computer Based Information System Journal,*
- Gunaseelan, R., & Ollukkaran, B. A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. *Namex International Journal of Management Research, 2(2), 70-85.*
- Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud., 7, 23.*

- Downe, J., Cowell, R., & Morgan, K. (2016). What determines ethical behavior in public organizations: Is it rules or leadership?. *Public Administration Review*, 76(6), 898-909.
- Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Jafari, A., Shahsavan, N., Bahmaie, J., & Bahadori, M. (2014). The association between work ethics and attitudes towards organizational changes among the administrative, financial and support employees of general teaching hospitals. *Journal of medical ethics and history of medicine*, 7.



## KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

### A. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin

Pria

Wanita

2. Pendidikan

SMA/SMK/MA

Sarjana/S1

Diploma (D3/D2/D1)

Magister/S2

3. Masa Kerja

1 – 10 Tahun

21 – 30 Tahun

11 – 20 Tahun

> 31 Tahun

### B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

**1 = Sangat Tidak Setuju (STS),**

**2 = Tidak Setuju (TS),**

**3 = Netral (N),**

**4 = Setuju (S),**

**5 = Sangat Setuju (SS)**

### 1. Variabel Fasilitas Kerja(X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan fasilitas kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Dengan fasilitas alat kerja yang lengkap maka pegawai atau pekerja dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan (X11)	1	2	3	4	5
2	Fasilitas kerja berupa benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, selalu berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan (X12)	1	2	3	4	5
3	Fasilitas kerja yang digunakan oleh pegawai juga dapat berfungsi untuk tujuan sosial (X13)	1	2	3	4	5

### 2. Variabel Pengawasan(X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan pengawasan. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan selalu melakukan pengawasan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau <i>deviation</i> (X21)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan selalu melakukan pengawasan setelah rencana dijalankan (X22)	1	2	3	4	5
3	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pegawai yang bersangkutan (X23)	1	2	3	4	5
4	Adanya pengawasan eksternal terhadap pegawai, yaitu pengawasan dari luar organisasi tempat kerja (X24)	1	2	3	4	5
5	Pengawasan dilakukan untuk pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja(X25)	1	2	3	4	5



### 3. Variabel Etos Kerja(X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan etos kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Selalu mempunyai kemampuan untuk dapat mencapai kualitas yang baik dari perilaku pegawai (X31)	1	2	3	4	5
2	Selalu berpengaruh terhadap pegawai yang pandai membaca, sehingga dan bekerja (X32)	1	2	3	4	5
3	Selalu berinisiatif memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya (X33)	1	2	3	4	5
4	Selalu berusaha untuk mencapai standar pencapaian hasil akhir dalam memenuhi kebutuhan dari diri pegawai (X34)	1	2	3	4	5
5	Mampu berkomunikasi dengan baik dan berkopensi terhadap tugas dan tanggungjawab yang di bebankan, sehingga tingkat kinerjanya lebih baik (X35)	1	2	3	4	5

### 4. Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Tugas pokok dan fungsi pegawai harus mampu di kerjakan sesuai dengan tanggung jawab (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus mempunyai mempunyai inovasi kerja untuk di gunakan dengan menggunakan mengikuti metode kerja . (Y3)	1	2	3	4	5

4	Pegawai dalam hal ini harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja dan teliti (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai mampu berkerjasama dalam bekerja dengan rekan kerjanya dan menerima ide orang (Y5)	1	2	3	4	5





sugiono.sav

	x11	x12	x13	X1	x21	x22	x23
1	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	3.0
2	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	3.0
3	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	3.0
4	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	3.0
5	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	3.0
6	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	3.0	4.0
7	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	4.0
8	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
9	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
10	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	3.0	4.0
11	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	4.0
12	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	3.0	4.0
13	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	4.0
14	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
15	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
16	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	3.0	4.0
17	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	4.0
18	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	3.0	4.0
19	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	4.0	4.0
20	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	4.0	4.0
21	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	4.0	4.0
22	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	4.0	4.0
23	4.0	5.0	5.0	14.0	3.0	4.0	4.0
24	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
25	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
26	3.0	3.0	5.0	11.0	3.0	3.0	4.0
27	4.0	4.0	5.0	13.0	3.0	3.0	3.0
28	4.0	4.0	5.0	13.0	3.0	3.0	3.0
29	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
30	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
31	4.0	4.0	5.0	13.0	3.0	4.0	4.0
32	5.0	5.0	5.0	15.0	4.0	4.0	4.0
33	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
34	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
35	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
36	4.0	4.0	5.0	13.0	3.0	4.0	4.0

2/13/19 11:38 AM

1/6

sugiono.sav

	x24	X2	x31	x32	x33	x34	x35
1	4.0	13.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
2	4.0	13.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3	4.0	13.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4	4.0	13.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5	3.0	12.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
6	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
7	4.0	14.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
8	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
9	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
10	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
11	4.0	14.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
12	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
13	4.0	14.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
14	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
15	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
16	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
17	4.0	14.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
18	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
19	4.0	15.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
20	4.0	15.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
21	4.0	15.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
22	4.0	15.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
23	4.0	15.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
24	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
26	4.0	14.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
27	4.0	13.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
28	4.0	13.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
29	4.0	16.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
30	4.0	16.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
31	4.0	15.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
32	4.0	16.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
33	4.0	16.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
34	4.0	16.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
35	4.0	16.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
36	4.0	15.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0

2/13/19 11:38 AM

2/6

sugiono.sav

	x3	y11	y12	y13	y14	y15	Y
1	20.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	18.0
2	20.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	18.0
3	20.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	18.0
4	20.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	18.0
5	20.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
6	19.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
7	20.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
8	19.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
9	19.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
10	19.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
11	20.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
12	19.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
13	20.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
14	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
15	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
16	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
17	20.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
18	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
19	21.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
20	21.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
21	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
22	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
23	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
24	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
25	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
26	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
27	21.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
28	21.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
29	22.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	21.0
30	23.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	21.0
31	23.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	21.0
32	20.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	21.0
33	22.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	21.0
34	22.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
35	23.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
36	23.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0

sugiono.sav

	x11	x12	x13	X1	x21	x22	x23
37	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
38	4.0	4.0	5.0	13.0	3.0	4.0	4.0
39	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
40	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
41	4.0	4.0	5.0	13.0	4.0	4.0	4.0
42	3.0	3.0	4.0	10.0	3.0	3.0	3.0
43	.	.	.	.	.	.	.
44	.	.	.	.	.	.	.



sugiono.sav

	x24	X2	x31	x32	x33	x34	x35
37	4.0	16.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
38	4.0	15.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
39	4.0	16.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
40	4.0	16.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
41	4.0	16.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
42	4.0	13.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
43	.	.	.	.	.	.	.
44	.	.	.	.	.	.	.





sugiono.sav

	X3	y11	y12	y13	y14	y15	Y
37	23.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
38	23.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	21.0
39	22.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	21.0
40	22.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	21.0
41	23.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	22.0
42	20.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	18.0
43	.	.	.	.	.	.	.
44	.	.	.	.	.	.	.



## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		x11	x12	x13	X1
x11	Pearson Correlation	1	.886**	.591**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
x12	Pearson Correlation	.886**	1	.545**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
x13	Pearson Correlation	.591**	.545**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.945**	.950**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	4

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		x21	x22	x23	x24	X2
x21	Pearson Correlation	1	.645**	.271	.087	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.082	.582	.000
	N	42	42	42	42	42
x22	Pearson Correlation	.645**	1	.420**	.135	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.393	.000
	N	42	42	42	42	42
x23	Pearson Correlation	.271	.420**	1	.322*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.082	.006		.038	.000
	N	42	42	42	42	42
x24	Pearson Correlation	.087	.135	.322*	1	.350*
	Sig. (2-tailed)	.582	.393	.038		.023
	N	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.790**	.872**	.698**	.350*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	
	N	42	42	42	42	42

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

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

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

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Total	42	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	X3
x31	Pearson Correlation	1	.428**	.410**	.507**	.447**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.005	.007	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x32	Pearson Correlation	.428**	1	-.054	.230	-.106	.376*
	Sig. (2-tailed)	.005		.733	.143	.506	.014
	N	42	42	42	42	42	42
x33	Pearson Correlation	.410**	-.054	1	.707**	.856**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.007	.733		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x34	Pearson Correlation	.507**	.230	.707**	1	.826**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.001	.143	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x35	Pearson Correlation	.447**	-.106	.856**	.826**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.003	.506	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.762**	.376*	.761**	.898**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

#### Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	X3
x31	Pearson Correlation	1	.428**	.410**	.507**	.447**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.005	.007	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x32	Pearson Correlation	.428**	1	-.054	.230	-.106	.376*
	Sig. (2-tailed)	.005		.733	.143	.506	.014
	N	42	42	42	42	42	42
x33	Pearson Correlation	.410**	-.054	1	.707**	.856**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.007	.733		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

## Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	X3
x34	Pearson Correlation	.507**	.230	.707**	1	.826**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.001	.143	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x35	Pearson Correlation	.447**	-.106	.856**	.826**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.003	.506	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.762**	.376*	.761**	.898**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	Y
y11	Pearson Correlation	1	.549**	.217	.246	.246	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.167	.116	.116	.000
	N	42	42	42	42	42	42
y12	Pearson Correlation	.549**	1	.119	.135	.135	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.452	.394	.394	.000
	N	42	42	42	42	42	42
y13	Pearson Correlation	.217	.119	1	.131	-.119	.428**
	Sig. (2-tailed)	.167	.452		.408	.452	.005
	N	42	42	42	42	42	42
y14	Pearson Correlation	.246	.135	.131	1	-.135	.467**
	Sig. (2-tailed)	.116	.394	.408		.394	.002
	N	42	42	42	42	42	42
y15	Pearson Correlation	.246	.135	-.119	-.135	1	.395**
	Sig. (2-tailed)	.116	.394	.452	.394		.010
	N	42	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.847**	.687**	.428**	.467**	.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.002	.010	
	N	42	42	42	42	42	42

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

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\yadii_awal\Desktop\muhtar 2019\z. madris\sugiono\sugio
no.sav'

```

```

/COMPRESSED.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN.

```

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.90	1.031	42
X1	12.10	1.590	42
X2	14.45	1.109	42
X3	20.48	1.502	42

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.571	.785	.644
	X1	.571	1.000	.570	.205
	X2	.785	.570	1.000	.600
	X3	.644	.205	.600	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000
	X1	.000		.000	.096
	X2	.000	.000		.000
	X3	.000	.096	.000	
N	Y	42	42	42	42
	X1	42	42	42	42
	X2	42	42	42	42
	X3	42	42	42	42

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.679	.584

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.703	29.974	3	38	.000	1.461

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.662	3	10.221	29.974	.000 <sup>a</sup>
	Residual	12.957	38	.341		
	Total	43.619	41			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.364	1.373		5.362	.000
	X1	.161	.071	.248	2.257	.030
	X2	.418	.125	.449	3.340	.002
	X3	.222	.078	.323	2.863	.007

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	.571	.344	.200	.646	1.548
	X2	.785	.476	.295	.432	2.316
	X3	.644	.421	.253	.613	1.632

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	19.234	.05	.70	.00	.05
	3	.003	37.240	.94	.02	.15	.22
	4	.002	48.997	.01	.29	.85	.73

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics<sup>a</sup>

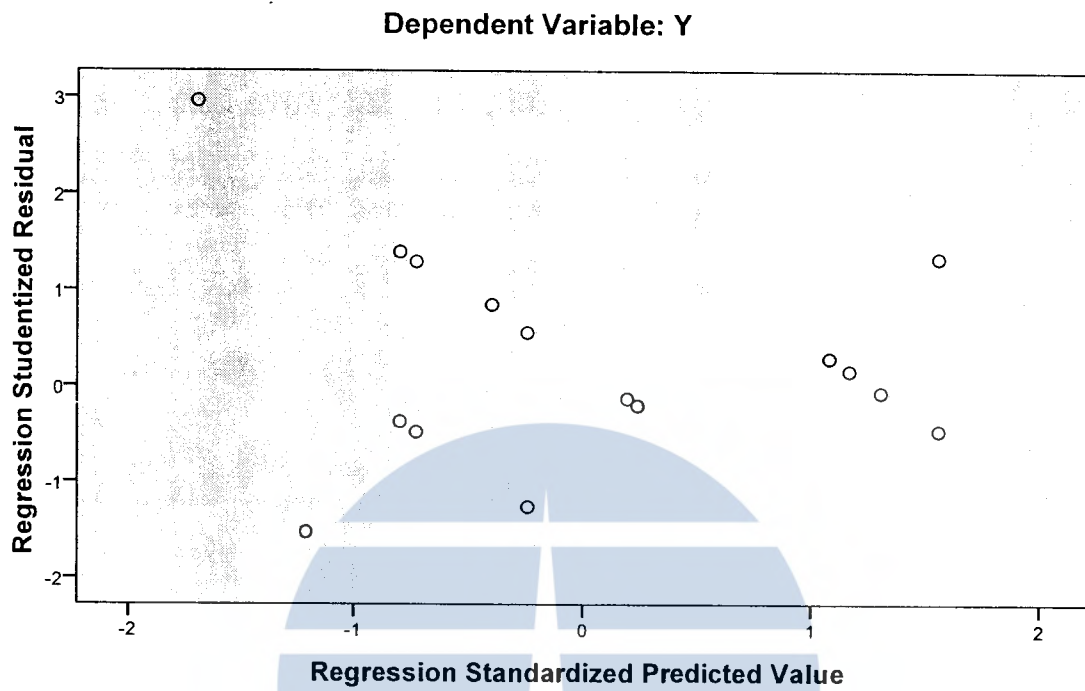
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.44	21.26	19.90	.865	42
Std. Predicted Value	-1.698	1.565	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.146	.265	.178	.030	42
Adjusted Predicted Value	18.09	21.29	19.90	.876	42
Residual	-.854	1.564	.000	.562	42
Std. Residual	-1.463	2.678	.000	.963	42
Stud. Residual	-1.527	2.963	.005	1.019	42
Deleted Residual	-.931	1.914	.006	.630	42
Stud. Deleted Residual	-1.555	3.334	.013	1.055	42
Mahal. Distance	1.601	7.483	2.929	1.458	42
Cook's Distance	.000	.491	.031	.076	42
Centered Leverage Value	.039	.183	.071	.036	42

a. Dependent Variable: Y

## Charts



### Scatterplot



GET

FILE='C:\Users\yadai\_awal\Desktop\muhtar 2019\z. madris\sugiono\sugiono resp.sav'.

SAVE OUTFILE='C:\Users\yadai\_awal\Desktop\muhtar 2019\z. madris\sugiono\sugiono resp.sav'

/COMPRESSED.

CROSSTABS

/TABLES=VAR00002 BY VAR00001

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

### Crosstabs

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X1 * jawaban	126	60.0%	84	40.0%	210	100.0%

## Variabel X1 \* jawaban Crosstabulation

## Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X1	x11	19	22	1	42
	x12	19	14	9	42
	x13	0	10	32	42
	Total	38	46	42	126

## CROSSTABS

```
/TABLES=VAR00004 BY VAR00003
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

## Crosstabs

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X2 * jawaban	168	80.0%	42	20.0%	210	100.0%

## Variabel X2 \* jawaban Crosstabulation

## Count

		jawaban		Total
		3.00	4.00	
Variabel X2	x21	32	10	42
	x22	24	18	42
	x23	8	34	42
	x24	1	41	42
Total	65	103	168	

## CROSSTABS

```
/TABLES=VAR00006 BY VAR00005
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/CELLS=COUNT
```

/COUNT ROUND CELL.

## Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X3 * jawaban	210	100.0%	0	.0%	210	100.0%

Variabel X3 \* jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X3	x31	15	26	1	42
	x32	0	34	8	42
	x33	0	35	7	42
	x34	0	30	12	42
	x35	0	33	9	42
Total		15	158	37	210

CROSSTABS

/TABLES=VAR00008 BY VAR00007

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

## Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel Y1 * jawaban	210	100.0%	0	.0%	210	100.0%

Variabel Y1 \* jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel Y1	y11	13	29	0	42
	y12	5	37	0	42
	y13	0	38	4	42
	y14	0	37	5	42

**Variabel Y1 \* jawaban Crosstabulation**

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel Y1	y15	0	37	5	42
	Total	18	178	14	210

