

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM  
KEBAKARAN, DAN PENYELAMATAN  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**SAPARUDDIN  
2018.MM.1.1620**

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM  
KEBAKARAN, DAN PENYELAMATAN  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**SAPARUDDIN  
2018.MM.1.1620**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM  
KEBAKARAN, DAN PENYELAMATAN  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

**SAPARUDDIN**  
**2018.MM.1.1620**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada Tanggal 28 November 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

1999

  
Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E., M.Si

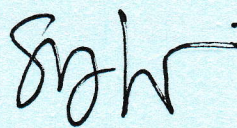
  
Dr. Anshar Daud, S.T., MM

Mengetahui :

Direktur PPS  
ITB Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, CA

## HALAMAN IDENTITAS

### MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

#### JUDUL TESIS :

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM KEBAKARAN, DAN PENYELAMATAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR***

Nama Mahasiswa : Saparuddin  
NIM : 2018.MM.1.1620  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

#### KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud S.E., M.Si  
Anggota : Dr. Anshar Daud S.T., M.M.

#### TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Haeruddin, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 28 November 2021

SK Penguji Nomor : 025/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU NO. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 28 November 2021

Mahasiswa,



**Saparuddin**  
2018.MM.1.1620

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

*Alhamdulillah* Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan dan karunia-Nya yang telah memberikan kepada umat manusia, salah satunya adalah keberhasilan dan kesuksesan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Shalawat beriring salam juga penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw, yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu di dunia dan di akhirat kelak. Tesis ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Studi ini dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dan merupakan syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana (PPS) Institut Teknologi, dan Bisnis (ITB) Nobel Indonesia Makassar, Sulawesi Selatan.

Penulisan tesis ini menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih ini khusus penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Ketua Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Nobel Indonesia Makassar;
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.**, selaku Direktur Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia Makassar dan **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Ak., M.Si., C.A.**,

selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Nobel Indonesia Makassar;

3. **Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E., M.Si.**, sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Anshar Daud, S.T., M.M.**, sebagai Anggota Komisi Pembimbing, yang dengan ikhlas dan tulus membimbing penulis dengan memberikan kritik, saran, dan semangat yang sangat membangun serta motivasi yang luar biasa kepada penulis hingga penulis berhasil menyelesaikan tesis ini, semoga bapak sehat selalu;
4. **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.** selaku penguji dalam uji sidang tesis yang telah banyak memberikan arahan yang sangat berarti;
5. **Dr. Haeruddin, S.E., M.M.** selaku penguji dalam uji sidang tesis yang telah banyak memberikan arahan demi kesempurnaan tesis ini;
6. Seluruh Jajaran Dosen Pengajar Pascasarjana Magister Manajemen Institut Teknologi, dan Bisnis (ITB) Nobel Indonesia Makassar, yang sudah banyak membantu penulis, serta atas segala ilmu yang diberikan selama ini, semoga akan menjadi amal jariah sebagai ilmu yang bermanfaat.
7. Untuk seluruh informan dalam penelitian ini, serta seluruh pihak dari Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, khususnya teman-teman pegawai yang berada dalam lingkup Sekretariat. Terimakasih atas kerjasamanya dan kesediaan waktu hingga penyelesaian tesis ini.

8. Seluruh teman seperjuangan Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018, terima kasih atas kebersamaan selama proses perkuliahan, semoga silaturahmi selalu terjaga diantara kita semua.
9. Kepada keluarga tercinta terkhusus kepada orang tua penulis bapak (Alm) Muh. Sunusi dan Ibu (Alm) Jaliha, teman-teman penulis, terima kasih atas semangat terbesar yang menjadi motivasi peneliti untuk segera menyelesaikan tesis ini. Semoga karya ini dapat memberi kebanggaan bagi keluarga, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat. Aamiin.
10. Terkhusus isteriku tercinta Juliana, anak-anakku Meranti Putri dan Adinda Thita Widyaningrum yang dengan penuh cinta dan sayang men-support penulis menyelesaikan perkuliahan ini; dan

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan tepatan dalam Tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun penyempurnaan Tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 28 November 2021

Penulis,

**SAPARUDDIN**  
**2018.MM.1.1620**



## ABSTRAK

**Saparuddin. 2021.** Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Masdar Mas'ud dan Anshar Daud.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika dengan metode analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji-t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji-F untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan. Pengawasan Kerja merupakan hal yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Pegawai*



## **ABSTRACT**

**Saparuddin. 2021.** *The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Supervision on the Performance of Civil Service Police, Fire and Rescue Unit Employees of Selayar Islands Regency, supervised by Masdar Mas'ud and Anshar Daud.*

*This study aims to determine and analyze the effect of the work environment, work motivation, and work supervision on the performance of the civil service police, fire and rescue units in the Selayar Islands Regency.*

*The research method used is quantitative research with a descriptive approach. The data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires and documentation studies. The analytical tool used is statistical analysis with multiple linear regression analysis method with proving the hypothesis through t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the F-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously.*

*This study shows a positive and partially significant effect between the variables of Work Environment, Work Motivation, and Work Supervision on the Performance of Civil Service Police, Fire, and Rescue Unit Employees. This study also shows that there is a positive and significant simultaneous influence between the variables of Work Environment, Work Motivation, and Work Supervision on the Performance of Civil Service Police, Fire, and Rescue Units. Work Supervision is the thing that most dominantly affects the performance of the Civil Service Police, Fire and Rescue Unit Employees of the Selayar Islands Regency.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Work Supervision and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
SAMPUL.....	I
PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Kajian Publik .....	13
2.3. Lingkungan Kerja .....	17
2.4. Motivasi Kerja .....	22
2.5. Pengawasan Kerja .....	32
2.6. Kinerja Pegawai .....	39
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
<b>PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	46
3.2. Hipotesis Penelitian .....	49
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Pendekatan Penelitian .....	52
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	52
4.3. Populasi dan Sampel .....	53
4.4. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	54
4.5. Uji Asumsi Dasar .....	55
4.6. Uji Asumsi Klasik .....	56
4.7. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	56

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	61
5.2. Pembahasan .....	94
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
6.1. Kesimpulan .....	102
6.2. Implikasi .....	102
6.3. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4	Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	69
5	Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja	71
6	Tanggapan Responden terhadap Pengawasan Kerja	73
7	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai	75
8	Deskriptif Variabel	77
9	Uji Validitas Lingkungan kerja	79
10	Uji Validitas Motivasi Kerja	80
11	Uji Validitas Pengawasan Kerja	81
12	Uji Validitas Kinerja Pegawai	82
13	Uji Reliabilitas	83
14	Uji Normalitas	84
15	Uji Multikolinieritas	86
16	Uji Autokorelasi Run Test	87
17	Hasil Regresi Berganda	89
18	Hasil Uji t (Uji Parsial)	91
19	Uji F (Uji Simultan)	93
20	Koefisien Determinasi	93

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	48
Gambar 5.1	Uji Heterokedastisitas	88

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- Lampiran 1 Izin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Olahan Data SPSS
- Lampiran 5 Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi sekarang ini menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas dan kompeten agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi tetap bertahan dalam tuntutan dinamika zaman. Kinerja merupakan penentu eksistensi suatu organisasi. Peranan SDM sangat vital dalam menentukan kinerja organisasi. Untuk mencetak SDM yang berkualitas dibutuhkan konsistensi organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai pada organisasi tersebut.

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Kegiatan pelayanan merupakan penentu keberhasilan dalam sektor kegiatan di bidang jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini yang sangat berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang menekuni bidang jasa dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. “Pelayanan Publik merupakan kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh kelompok atau perorangan dalam bentuk barang/jasa kepada pengguna layanan baik secara individu maupun kelompok” (Istianto, 2011:106).

Layanan prima merupakan penentu utama dan dasar untuk meraih keberhasilan dan keuntungan bagi organisasi dalam segala bidang. Namun sebagian



organisasi atau dinas sekarang ini banyak yang hanya lebih memfokuskan pada hal-hal yang teknis dan seputar kinerja dinas dan hanya sebagian kecil yang melihat dari sudut manusianya. Itu sebabnya sangat diperlukan juga mengenai pelayanan bermutu atau berkualitas.

Menurut Stamatis (Istianto, 2011:118), kualitas pelayanan dapat dimaknai sebagai sistem manajemen stratejik dan integratif yang menuntut keterlibatan semua pegawai, serta menerapkan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperbaiki secara terus menerus proses organisasi, agar memenuhi dan mengungguli kebutuhan dan harapan pengguna layanan.

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yaitu penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

Terdapat faktor pendukung lain terciptanya kinerja yang baik suatu organisasi adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja. Faktor yang pertama berasal dari luar organisasi, faktor dari luar yang dimaksud disini adalah lingkungan

kerja fisik organisasi. Lingkungan kerja khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai peran penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan/pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi.

Memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dilakukan oleh individu yang dinamis, kreatif serta terbuka, tetapi tetap kritis dan peka terhadap hal baru dan perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cakap dan memahami pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan dan dibuktikan dari hasil laporan yang ditetapkan dan penggunaan waktu yang efisien, sehingga mencapai level kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja dapat dibahasakan sebagai suatu yang berada di dekat pegawai yang mampu mengubah dirinya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Menurut Gie (2012:210), “setiap kantor memiliki standar lingkungan fisik yang perlu diperhatikan dengan baik oleh para manajer perkantoran yang modern”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan keadaan pekerjaan untuk memberikan iklim dan keadaan kerja pegawai yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi kerja yang yang berpotensi menyebabkan pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit untuk fokus dan melemahnya kinerja yang berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan.

Faktor penentu terwujudnya kinerja pegawai yang kedua adalah motivasi kerja. Untuk mencapai tujuan, dinas wajib mengupayakan agar sumber daya

manusianya ingin bekerja semaksimal mungkin. Salah satu cara agar karyawan terpacu dalam melaksanakan kegiatannya yaitu dengan memberikan motivasi.

Menurut Hasibuan (2014), motivasi kerja merupakan pemberian energi gerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, pemberian dorongan agar memiliki kemauan untuk saling bekerja sama, dan tentunya membuat seseorang dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Tujuan dari diberikannya motivasi pada pegawai adalah supaya pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan produktifitas organisasi.

Hasil dari pemberian motivasi yang diberikan atasan kepada pegawainya secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik diantara mereka. Pegawai yang diberikan dorongan berupa motivasi akan merasa bahwa hasil dari jerih payah mereka dihargai, mereka akan merasa diperhatikan oleh atasan, serta merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi yang kemudian akan meningkatkan kinerjanya pada organisasi.

Faktor penentu terciptanya kinerja pegawai yang ketiga adalah pengawasan. Pengawasan dalam penelitian ini mengacu pada kegiatan *controlling*. *Controlling* adalah kegiatan penentuan yang akan dicapai organisasi (standar), tentang pelaksanaannya, menilai pelaksanaannya, dan jika dibutuhkan tindakan korektif agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai yang perencanaannya, yaitu sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Menurut Nawawi (2005), pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada karyawan untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan

dinas. Melalui kegiatan pengawasan ini karyawan dapat diawasi dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya karyawan tersebut dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi dan akan berdampak pula pada tercapainya kinerja karyawan secara maksimal.

Kondisi lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat diamati dari beberapa hal, diantaranya penataan meja dan kursi pegawai yang terlalu dekat, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi singup, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan. Agar mampu meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah wajib memahami manusia, baik mengenai fisik maupun pembawaan kemudian dimanfaatkan sebagai dasar menentukan lingkungan fisik yang sesuai.

Berdasarkan hasil observasi awal di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pelayanan belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang rumit, tidak transparan, kurang informatif kemudian terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan.

Kenyataannya masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh

pegawai dalam kinerjanya, yaitu bila pegawai dalam menyelesaikan tugas kurang teliti sehingga hasil kerja butuh perbaikan, ada pegawai kurang cepat menyelesaikan tugas yang diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hasil pelaporan tidak diselesaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh relasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Dinda Shara Harum Febriani (2017), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Kasmawati (2014), Nurhidayah (2018), membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Riset lain yang dilakukan terkait penelitian ini adalah: **Lingkungan Kerja** (Dinda Shara Harum Febriani 2017, Rodi Ahmad Ginanjar 2013, Kasmawati 2014, Nurhidayah 2018) . **Motivasi Kerja** (Muharram 2014, Angga Prasatia 2014, Loviana 2012, Wardani 2019, Murdiyanto 2012). **Pengawasan Kerja** (Suharianto 2018, Nim Umra 2015, Sadewa 2019, Rahmawati 2017, Lilis Suryani dan Yarosi 2015). **Kinerja Pegawai** (Made Bintang Cahyaningrat 2014, Dina Rande 2019, Pangarso 2016, Sanjaya 2018, Anggraeni 2011).

Kinerja juga mencerminkan etos kerja pegawai yang di sana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian baik atasan maupun pegawai yang terlibat berupaya meningkatkan kinerjanya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja pegawai (Sulaeman, 2014:91). Tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil kinerja pegawai yang diperoleh sesuai target yang diinginkan organisasi. Sehingga, dalam

penelitian ini mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan hasil atau output oleh Syarif (2013).

Upaya pengembangan dalam Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja supaya mampu meningkatkan Kinerja pegawai. Apabila organisasi tidak mampu mengombinasikannya, sebagai implikasi yang nyata ke depan, maka akan berdampak pada Kinerja pegawai yang menurun. Maka dari itu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan perlu dipertahankan untuk mengoptimalkan Kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Manakah yang paling dominan pengaruhnya diantara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar; dan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya antara Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengelola sumber daya manusia melalui lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai;

2. Sebagai sumber informasi tambahan bagi pihak akademisi untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan memperkaya penelitian ilmiah di sekolah Pascasarjana, khususnya di Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia;
3. Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Kabupaten Kepulauan Selayar Provinsi Sulawesi Selatan;



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi dalam penelitian sebagai berikut :

1. Trisninawati (2013:65), melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan". Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier ganda dengan tingkat populasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 384 orang. Sedangkan sampel diambil berdasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel sebanyak 80 orang. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan pengawasan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Narmodo (2013), melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menerangkan bahwa motivasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dan hasil uji t

(secara parsial) terlihat masing-masing variabel motivasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Wiyono (2010), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Di Magelang". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di CPP Network. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CPP Network berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji f menyimpulkan bahwa motivasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari analisis uji t diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.
4. Lubis (2011), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara". Penelitian ini menggunakan metode survei dimana keseluruhan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan iklim organisasi bersama-sama memiliki pengaruh terhadap

prestasi kerja pegawai dan hanya variabel iklim organisasi yang berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.

5. Raharjo, Toto dan Nafisah, 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai karyawan (Studi empiris di departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang dipergunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai karyawan.
6. Brahmasari, Ayu dan Suprayetno Agus. 2013. Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja pegawai (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Haryani. 2010. Meneliti tentang Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai karyawan PT Arisamandiri Pratama. Menggunakan analisis data yaitu Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

8. Lisnawati (2014), dengan penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) Kompetensi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai Adjusted R Square 0.704 berarti 70,4% kinerja pegawai karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja dan variabel Kompetensi kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

## 2.2. Kajian Publik

Teori motivasi dibedakan dalam dua sudut pandang, yaitu:

### 1) Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasari atas faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memfokuskan perhatian pada faktor-faktor yang menjadikan manusia mengontrol perilakunya. Bila kebutuhan terpenuhi, maka semangat kerjanya akan meningkat (Hasibuan, 2015: 103).

Beberapa teori kepuasan menjadi rujukan penelitian berikut ini:

#### a) Teori Motivasi Klasik oleh F. W. Taylor

Penggagas teori ini adalah Fredrick Wislow Taylor. Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan biologis mendorong karyawan meningkatkan motivasinya. Kebutuhan biologis merupakan kebutuhan dasar untuk meneruskan kelangsungan hidupnya. Kebutuhan biologis ini sangat mungkin terpenuhi, bila pendapatan atas pekerjaan meningkat. Dapat disimpulkan bila

upah pegawai dinaikkan dipastikan motivasi kerja meningkat (Hasibuan, 2015:104).

b) Maslow's *Need Hierarchy Theory*

Sebutan lain dari teori ini adalah *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Dasar teori ini adalah (a) manusia merupakan makhluk sosial yang berhasrat; ia selalu menginginkan lebih banyak dan berlanjut sampai akhir hayat. (b) kebutuhan yang telah dipenuhi tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya: hanya kebutuhan tidak terpenuhi menciptakan motivasi. (c) kebutuhan manusia selau meningkat (hierarchy) seperti: (1) *Physiological Need*: (2) *Safety and Security Needs*: (3) *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*: (4) *Esteem or Status Needs*: (5) *Self Actualization* (Hasibuan, 2015:104).

c) Mc. Clelland's *Achivement Motivation Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Mc. Celland mengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu: a. Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement = n.Ach) b. Kebutuhan akan Afiliasi (Need for Affliation = n.Af) c. Kebutuhan akan kekuatan (Need for Power = n.Pow) (Hasibuan, 2011:104).

d) Alderfer's *Existence, Relatedness ang Growth (ERG)Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diungkapkan oleh A. H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap

lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Aldefer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu: (1) Kebutuhan akan keberadaan (Existence Needs) (2) Kebutuhan akan Afiliasi (Relatedness Needs) (3) Kebutuhan akan kemajuan (Growth Needs) (Hasibuan, 2015:113).

- e) Teori Motivation Human Relation Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontrak-kontrak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Hasibuan, 2015:115).
- f) Teori Motivasi Claude Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:
  - a. Upah yang layak
  - b. Kesempatan untuk maju
  - c. Pengakuan sebagai individu
  - d. Keamanan kerja
  - e. Tempat kerja yang baik
  - f. Penerimaan oleh kelompok

g. Perlakuan yang wajar

h. Pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2015:115).

2) Teori Proses (*process theory*)

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2015:115) pada hakikatnya berusaha untuk menjawab persoalan “bagaimana menegaskan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kausal yaitu sebab dan akibat. Teori motivasi proses ini, dikenal atas:

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sehingga sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan ini menurut Hasibuan (2015:238-239) terdiri dari dua jenis, yaitu:

a. Pengukuhan positif (*positive reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.

b. Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Dapat disimpulkan bahwa prinsip penetapan selalu berkaitan dengan penambahan frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu ransangan yang bersyarat.

## **2.3. Lingkungan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang berada di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi para pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja pegawai dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

### **2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan penampakan suasana tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti: tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya.



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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

### **2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:28) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

#### 1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### 2. Temperatur/Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,

dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban

Kelembaban adalah kadar air yang terdapat dalam udara, dapat dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin meningkatnya denyut jantung disebabkan meningkatnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, sehingga tubuh manusia selalu berusaha untuk menyeimbangkan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dinyatakan berpolusi bila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang sehingga bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kadar oksigen yang tercukupi di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Suasana sejuk dan segar selama bekerja akan mempercepat regenerasi tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja pegawai meningkat.

#### 6. Getaran mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau-bauan

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

#### 8. Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan

dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi

Dekorasi merupakan penataan warna yang ideal, olehnya itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja, namun berkaitan juga dengan pengaturan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik

Musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat menjadikan pegawai rajin untuk bekerja. Oleh sebab itu, musik perlu dipilih dengan selektif untuk dilantunkan di tempat kerja. Apabila musik yang diperdengarkan tidak sesuai tempat kerja, akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan

Guna menjaga kondisi dan lingkungan kerja berada dalam keadaan aman dan kondusif maka perlu diperhatikan kondisi keamanan. Salah satu upaya menjaga situasi keamanan di lingkungan kerja, dapat menerapkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) atau menerapkan sistem jaga pada pegawai.

### **2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Septianto (2010) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja;
2. Hubungan dengan rekan kerja;
3. Tersedianya fasilitas kerja.

## **2.4. Motivasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi kerja**

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktu guna melakukan usaha yang dilakukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bias bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Nawawi, 2013:336).

Pengertian motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengauhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Sutrisno, 2014:110-111). Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri

sendiri maupun dari luar (Bismala, 2015:120).

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diakui bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan sebuah alasan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang datang dari dalam diri, factor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita, sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif kita sendiri.

Pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal dinas. Motivasi adalah cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa

ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

#### **2.4.2. Teori-teori Motivasi**

Umumnya banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori Kebutuhan dari Maslow, teori ERG (*Existence Relatedness Growth*) teori Insting, teori Drive, dan teori Lapangan (Mangkunegara, 2013:94-98).

Berikut ini penjelasannya :

##### **1. Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, ppertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memilik, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Griwth*) dari arderfer**

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) *Existence need*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b) *Relatedness need*, kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth need*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Hal ini berhubngan dengan kemampuan dan kecakapan.



### 3. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersebar dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. *Woodworth* menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa hadiah pada akhirnya didasarkan reduksi dan drive keseimbangan. Teori Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength. *Habit strength* adalah hasil dari faktor-faktor reinforcement sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan psikologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya dan faktor kebiasaan pengalaman belajar sebelumnya (Mangkunegara 2013:99).

### 4. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau kebiasaan. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli

psikologi gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan.

### 2.4.3. Jenis-jenis motivasi

Terdapat 2 (dua) konsep mengenai jenis motivasi (Hasibuan, 2015:75):

#### a) Motivasi positif.

Motivasi positif ini maksudnya para manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### b) Motivasi negatif

Motivasi negatif ini para manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

#### c) Dari segi arah terdapat 2 jenis motivasi yaitu,

##### 1) Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal ataupun sebaliknya, motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Beberapa faktor yang merupakan motivasi internal adalah :

(a) *Achievement* (Prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

- (b) *Advanced* (Pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir didalam organisasi.
- (c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
- (d) *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir dan sebagainya.

## 2) Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain, dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi adalah sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor *motivator*. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut. Yang tergolong sebagai faktor motivasi eksternal antara lain ialah sebagai berikut :

- (1) *Company policy* (kebijakan ) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- (2) *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- (3) *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- (e) *Relationship with supervisor* ( hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.
- (f) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus dan tunjangan.

Motivasi eksternal merupakan faktor yang berpengaruh penting dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. *Reward* sangat penting dalam kinerja sehari-hari tugas pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Dengan peningkatan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan organisasi (Gomes, 2013:177).

#### **2.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2014:218).

- 1) Faktor internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang untuk memperoleh banyak uang walaupun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan dinas tempat bekerja dihargai masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.

## 2) Faktor eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan kalau yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi juga suatu masa mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan dalam Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.

#### **2.4.5. Indikator Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Fakto-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan akan hasil yang akan dicapai.

Konsep yang mendorong atau memotivasi pegawai akan Nampak pada indikator berikut ini:

- 1) Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat..
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi pegawai yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa was-was/takut serta adanya perlakuan yang adil.
- 3) Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari 'habitat' sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya dihadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini Nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang pada akhirnya memperoleh pengakuan/penghargaan warga.
- 5) Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya (Mangkunegara, 2010: 93).

## **2.5 Pengawasan Kerja**

### **2.5.1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan Kerja**

Pengawasan memiliki makna penting bagi setiap organisasi. Pengawasan memiliki tujuan agar hasil kegiatan memiliki manfaat dan berhasil (efektif), berdasarkan rencana sebelumnya. Menurut Manulang (2014) memaparkan "Pengawasan adalah proses penetapan kegiatan yang sudah dilaksanakan, menilai dan merevisi bila dibutuhkan dengan maksud agar pelaksanaan kegiatan berdasarkan

rencana awal”. Sedangkan menurut Siagian (2012) menyatakan “Pengawasan adalah segala bentuk pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional untuk memastikan berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan merupakan usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kegiatan yang merujuk pada perencanaan, membangun sistem informasi yang sinergi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur pelanggaran serta mengoreksi hal yang dibutuhkan untuk menjamin efektif dan efisiennya penerapan sumber daya manusia, Handoko (2013).

Berdasarkan uraian sebelumnya tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam unsur manajerial untuk memastikan realisasi rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta melakukan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diputuskan untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Setiap perbaikan membutuhkan waktu agar mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mengetahui kondisi nyata pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dibutuhkan laporan kegiatan berkala. kemungkinan terjadinya penyimpangan cepat terdeteksi sehingga tindakan perbaikan dapat diambil dengan cepat sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan sesuai harapan.

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2011) menyatakan bahwa: a) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak, b)



Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru, c) Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan, d) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam *planning* atau tidak, e) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan, f) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Selanjutnya, menurut Odgers (2012), menyatakan tujuan pengawasan adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya,
- 2) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan,
- 3) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai,
- 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan,
- 5) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan

rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2014).

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

### **2.5.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja**

Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*Double Check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2013).

### 2.5.3. Proses Pengawasan Kerja

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Cascio (Sukoco, 2012), menyatakan bawa ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan dalam mengontrol pekerjaan yaitu:

1. Mendefinisikan parameter pekerjaan yang akan diawasi. Hal ini akan membantu pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja yang akan dihasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu atasan melakukan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Menetapkan tujuan
  - b. Standar ukuran
  - c. Pengukuran
2. Memfasilitasi kinerja yang hendak dicapai, atasan hendaknya memberikan *feedback* kepada pegawai mengenai apa yang harus dilakukan dan memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai.
3. Memotivasi pegawai, yang harus dilakukan atasan agar pegawai senantiasa tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan dan secara konsisten. Maka atasan hendaknya melakukan:
  - a. Memberikan imbalan yang dihargai pegawai
  - b. Memberikan imbalan secara tepat dalam hal jumlah dan waktunya
  - c. Memberikan imbalan secara adil.

Selanjutnya, proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Handoko (2013) menyatakan bahwa:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil;
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:

- a. Pengamatan
- b. Laporan hasil lisan ataupun tertulis
- c. Metode otomatis.
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

Selanjutnya, untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari :

#### 1. Menetapkan alat ukur (standar)

Alat penilaian atau standar bagi hasil pekerjaan pegawai, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat pekerjaan itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat pekerjaan itu harus dikemukakan, dijelaskan pada bawahan. Dengan demikian, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan itu.

#### 2. Mengadakan penilaian (*evaluate*)

Menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual*

*result*) dengan alat pengukur (*standar*) yang sudah ditentukan. Jadi, pimpinan membandingkan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.

### 3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk penyesuaian hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan adanya tindakan perbaikan yang akan diambil. Menurut Manulang, Pekerjaan pelaksanaan seluruhnya dapat diselamatkan dengan rencana (Manulang, 2014).

#### **2.5.4. Karakteristik Pengawasan yang Efektif**

Manurut Ranupanjojo, Agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu:

- a. Informasi yang akan diukur harus akurat.
- b. Pengawasan harus dilakukan tepat waktu disaat penyimpangan diketahui.
- c. Sistem Pengawasan yang dipergunakan harus mudah dimengerti oleh orang lain.
- d. Pengawasan harus dititik beratkan pada kegiatan-kegiatan strategis.
- e. Harus bersifat ekonomis, artinya biaya pengawasan harus lebih kecil dibandingkan dengan hasilnya.
- f. Pelaksanaan pengawasan sesuai dengan struktur organisasi.

- g. Harus sesuai dengan arus kerja atau sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan dalam organisasi.
- h. Harus luwes dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada.
- i. Bersifat memerintah dan dapat dikerjakan oleh bawahan.
- j. Sistem pengawasan harus dapat diterima dan dimengerti oleh semua anggota organisasi (Ranupandojo, 2012).

## **2.6. Kinerja pegawai**

### **2.6.1. Pengertian Kinerja pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap dinas akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjuntak, "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2015) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang

dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan. Produktivitas merupakan hal yang penting bagi pegawai yang ada di organisasi.

Untuk mengukur kinerja, diperlukan suatu indikator. Menurut Schuler dan Jackson (2011) menyatakan “Beberapa ukuran dari produktivitas antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerjasama dengan yang lain. Relevan dengan ukuran-ukuran tersebut”. Selanjutnya, ada beberapa faktor ukuran kerja, antara lain:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja merupakan sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Robbins, 2006: 260).

#### **2.6.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai**

Setiap organisasi/dinas selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Menurut Simajuntak (2015) menyatakan “Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan”. Kemudian, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2014) menyatakan “ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja antara lain: *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes* dan, *Behaviors*”. Kemudian banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *Knowledge, skill, abilities, attitudes*, dan *behavior* (Gomes, 2013).

Selanjutnya, menurut Tiffin dan Cormick (Siagian, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi.



- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti, suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

Pimpinan perlu mengetahui kinerja pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai kinerja pegawai yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu system kerja.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai karyawan.

d. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karyawan dalam

dinas dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

e. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan itu sendiri sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja pegawai.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan.

g. Tingkat penghasilan.

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja pegawai karyawan akan tercapai

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari pegawai di sini termasuk hubungan kerja antara pegawai. Hubungan dengan pimpinan, suhu, serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena sering pegawai enggan bekerja karena tidak ada kenampakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja pegawai.

#### i. Tehnologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempengaruhi manusia dalam melakukan pekerjaan.

#### j. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### k. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan dinas kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

#### l. Manajemem

Dengan adanya manajemen yang baik, maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja pegawai akan tercapai.

#### m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikannya kesempatan berprestasi maka pegawai akan meningkatkan produksinya (Rafianto, 2011).

Disamping itu, menurut Sinungan (2013), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

##### 1. Pekerjaan yang membutuhkan minat

Segala suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atau minat yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai.

## 2. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan

Apabila pegawai berpartisipasi baik dalam organisasi maka segala pekerjaan yang diinginkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

## 3. Kompensasi tidak langsung

Biasanya orang akan semangat dalam bekerja karena merasa diberi kesenangan dan kesejahteraan melalui tunjangan-tunjangan dari organisasi.

## 4. Pengawasan yang berkompeten

Suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik dan sesuai dengan standard setelah pengawasan dilakukan oleh pimpinan. Dimana pegawai akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tanpa malas-malas.

## 5. Kesempatan pengakuan diri

Pegawai akan merasa puas dan merasa terhormat apabila dalam organisasi memperoleh pengakuan adanya diri pegawai. Dimana dengan adanya pengakuan diri, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja.

Dengan demikian, pegawai diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara pegawai yang baik maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik, sehingga akan berpengaruh pada tingkat kinerja .

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Keberhasilan sebuah organisasi dalam menggapai tujuan dapat dilihat dari mutu kegiatan dan usaha unit organisasi tersebut untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan tersebut dilakukan perlu adanya peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari individu pegawai terhadap ketetapan kepada pegawai, menciptakan iklim yang kondusif sesuai harapan organisasi. Dapat dipahami bahwa, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa, “Motivasi kerja adalah hasrat individu mematuhi semua peraturan organisasi dan etika sosial yang berlaku”. Wursanto (2010) menyatakan bahwa, “Motivasi adalah kepatuhan pegawai terhadap suatu ketentuan yang berlaku dalam organisasi berdasarkan munculnya kesadaran atau hasrat diri sendiri tanpa unsur paksaan”.

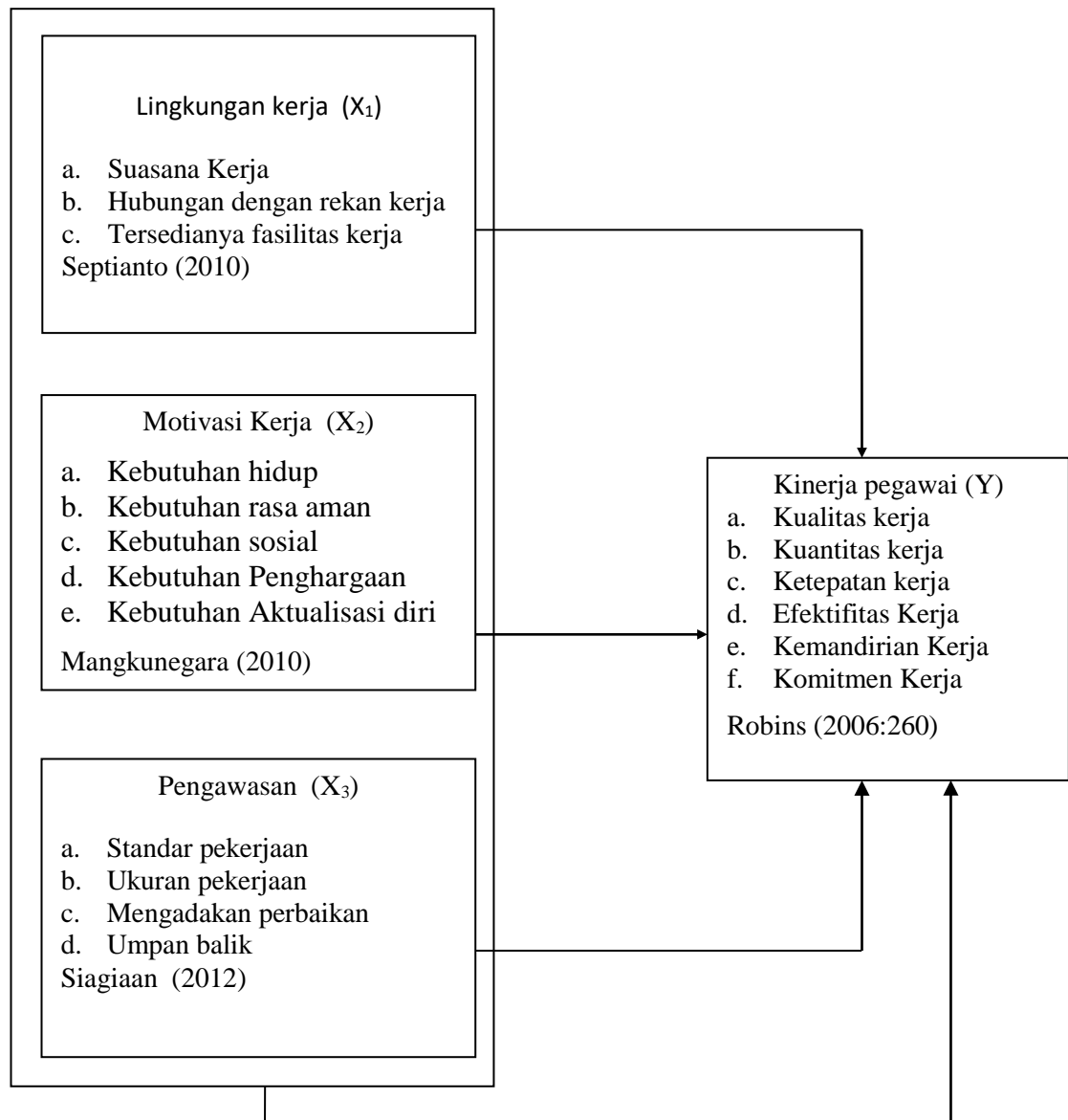
Menurut Yulk (2014) menyatakan bahwa ”Motivasi adalah factor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa ”Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan motivasi kerja, maka dapat dipastikan kinerja kerja akan menurun. Padahal untuk memaksimalkan kinerja pegawai sangat diperlukan motivasi dari para pegawai”.

Selanjutnya, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, pelaksanaan kerja sangat diperlukan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi.

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Manulang (2014) menyatakan bahwa, “Pengawasan adalah suatu proses penetapan kerja yang sudah dilaksanakan, penilaian dan merevisi bila perlu dengan tujuan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana semula”. Sedangkan Menurut Siagian (2012), “Pengawasan adalah segala upaya mengamati pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa semua kegiatan sesuai dengan ketetapan rencana kerja sebelumnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan, pengawasan kerja merupakan suatu kegiatan manajerial untuk menjamin pelaksanaan semua rencana yang telah ditetapkan serta pembenahan yang dianggap perlu. Pembenahan bertujuan untuk meningkatkan mutu sehingga membutuhkan ketekunan supaya terwujud demi hasil yang diharapkan. Apabila terjadi pelanggaran, tindakan perbaikan segera dilakukan sehingga hasil yang diharapkan organisasi dapat diwujudkan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut;



**Gambar 3.1.**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Menurut Sugiyono (2015) Hipotesis adalah pendapat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel pengawasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

- a. Variabel bebas /independen (X)
  1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah kondisi di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran di Kepulauan Selayar. Indikatornya Septianto (2010) adalah :
    - a. Suasana Kerja



- b. Hubungan dengan rekan kerja
  - c. Tersedianya fasilitas kerja
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2015), dalam penelitian ini meliputi :
- a. Kerja keras
  - b. Orientasi masa depan
  - c. Usaha dan maju
  - d. Ketekunan
  - e. Pemanfaatan waktu
3. Pengawasan ( $X_3$ ) adalah suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana. Indikator pengawasan menurut Siagian (2012), pada penelitian ini yaitu :
- a. Menerapkan standar operasional kegiatan
  - b. Mengadakan penilaian pengukuran pekerjaan
  - c. Mengadakan perbaikan
  - d. Umpan balik
- b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Yang dimaksud kinerja pegawai adalah output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Indikator pada penelitian ini yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan

- b. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
- c. Bekerja dengan berorientasi pada hasil
- d. Selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang menunjuk sampel dari suatu populasi yang memakai kuisioner sebagai media pengumpul data yang utama menurut Singarimbun (2015). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu organisasi atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan dengan tujuan penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu bertujuan menerangkan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey pada penelitian ini adalah konsep yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, pengawasan kepada kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu persoalan.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai Agustus 2021.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

#### **4.3.1. Populasi**

Ferdinand, A., (2019 : 171), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dianggap sebagai sebuah semesta penelitian. (Yusuf, A. M. 2019 : 144) populasi adalah keseluruhan atribut, dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. (Sugiyono, 2016 : 80), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai negeri Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri atas 51 (lima puluh satu) pegawai.

#### **4.3.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel

merupakan semua populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Keselamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

(Ghozoli, I., 2015 :91), menyatakan bahwa bila dalam penelitian akan melakukan analisis multivariat (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 4, maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 4 = 40$ .

Arikunto (2002:109) mendefinisikan pengertian sampel sebagai berikut: “sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Lebih lanjut Arikunto (2002:109) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya”.

Berdasarkan populasi yang terdiri dari 51 orang maka peneliti mengambil semua sampel dari populasi tersebut.

#### **4.4. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang dipakai pada pengumpulan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Singarimbun (2015), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur (instrumen) itu mengukur yang ingin diukur. Kuesioner

penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah: sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang dipakai pada penelitian bisa dinyatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur variable yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid tau shahih (2011).

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat *reliabel* jika alat ukur tersebut konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya menerangkan keandalan alat ukur dan diyakini sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilaksanakan pengukuran berulang terhadap gejala yang sama, menggunakan alat ukur yang sama. Suatu instrumen dinyatakan andal, bila memiliki reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (2011). Nasution (2013), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dinyatakan *reliable* jika alat digunakan mengukur suatu variable yang hasilnya sama meski dilakukan di lain waktu. Dapat dipahami kesahihan alat ukur yang selalu menunjukkan hasil yang sama.

### 4.5. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dipakai untuk mengetahui beberapa jenis populasi memiliki atau tidak. Uji tersebut merupakan prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

#### b. Uji linearitas dipakai untuk mengetahui dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak normal.

#### **4.6. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipakai untuk mengetahui terjadinya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu hubungan yang tercipta antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi dipakai untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.7. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

##### **1. Metode Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan lingkungan kerja atau suasana kerja, motivasi kerja, dan pengawasan serta kinerja

pegawai. Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja atau suasana kerja, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melaksanakan pengujian pada regresi berganda syarat pada uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

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

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Pengawasan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan pengawasan (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t. Untuk mengetahui pengaruh pada variabel bebas yaitu:



lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan pengawasan ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

#### 4.7.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### a. Pengujian hipotesis pertama,

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan *degree of freedom* ( $n - k - 1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$  (Ghozali, 2015).

##### b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen.

Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan :

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$  (Ghozali, 2015).

- a) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig. } F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $\text{Sig. } F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini dipakai untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi ( $R$ )

lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2020 Nomor 98, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 47); dengan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dimana di dalamnya dinyatakan bahwa Penyelenggaraan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah serta pemadam kebakaran dalah Menjadi urusan wajib Pemerintah Daerah.

Berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 yang kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 kemudian dijabarkan lagi dalam Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja kemudian ditindak lanjuti dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2011 tentang standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja.

##### **1. Visi dan Misi**

Visi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2017-2021 yaitu: Terwujudnya Kondisi Masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar yang Aman, Tenram dan Tertib Melalui

Optimalisasi Penegakan Perda/Perbup/Keputusan Bupati dan Perlindungan Masyarakat serta Bahaya Bencana Kebakaran.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar menetapkan misi yang sesuai dengan perannya sebagai penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum yakni:

- a. Meningkatkan ketentraman dan Ketertiban Umum dan Perlindungan masyarakat serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati;
- b. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah;
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
- d. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
- e. Meningkatkan Pelayanan pemadam kebakaran secara menyeluruh dan mencakup seluruh wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## 2. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Satuan;
- b. Sekretariat, meliputi:

- 1) Subbagian Program
  - 2) Subbagian Umum Kepegawaian dan Hukum,
  - 3) Subbagian Keuangan
- c. Bidang Penegakan Peraturan Daerah, meliputi:
- 1) Seksi Pembinaan dan Pengawasan
  - 2) Seksi Penyelidikan dan Penyidikan
  - 3) Seksi Penyuluhan
- d. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum meliputi:
- 1) Seksi Operasi dan Pengendalian;
  - 2) Seksi Kerjasama; dan
  - 3) Seksi Perlindungan Masyarakat.
- e. Bidang Pemadam Kebakaran, meliputi:
- 1) Seksi Pencegahan;
  - 2) Seksi Pemadaman dan Evakuasi, dan
  - 3) Seksi Sarana dan Prasarana.
- f. Jabatan Fungsional.

### 3. Tugas Pokok dan Fungsi

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi membantu Bupati dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah, ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, Perlindungan Masyarakat, Tanggap Bencana Kebakaran serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai kewenangan yang diberikan Bupati.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-Undang Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masayarat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masayarat, aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran.
- d. Pelaksanaan administrasi Satuan, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

### 5.1.2. Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi jenis kelamin responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Laki-Laki	41	80,4
2.	Perempuan	10	19,6
Total responden		51	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh responden dalam penelitian ini terdiri dari 41 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 80,4% dan 10 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 19,6%. Maka dapat dianalisis bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang atau 80,4%. Hal ini dikatakan wajar karena pelaksanaan tugas dan fungsi di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan lebih mengarah kepada pekerjaan fisik dan lapangan sehingga membutuhkan ASN laki-laki yang terjun langsung di lapangan guna pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Pria dapat digolongkan lebih kuat untuk bekerja. Pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan dan mempunyai tanggung jawab mengurus keluarga yang lebih besar dari pada pria.

## 2. Usia Responden

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dimana kelompok usia responden meliputi: 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan  $\geq 50$  tahun. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	20-29Tahun	8	15,7
2.	30-39 Tahun	10	19,6
3.	40-49 Tahun	26	51
4.	$\geq 50$ Tahun	7	13,7
Total responden		51	100

Sumber : Data primer, 2021



Berdasarkan tabel 5.2 yakni karakteristik responden berdasarkan usia maka diperoleh responden yang berusia 20-29 Tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 15,7%, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 19,6%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 51%, dan responden yang berusia  $\geq 50$  tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 13,7%. Maka dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 40-49 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 51%. Usia 40-49 tahun merupakan usia yang paling efektif dan dianggap matang untuk mengerjakan administrasi dan lapangan dikarenakan diusia ini seseorang telah mendapatkan berbagai pelajaran dan pengalaman selama bekerja. Di usia ini pula pegawai dianggap mempunyai ketenangan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Tingkat kedewasaan responden dapat dilihat dari umur responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Berangkat dari penjelasan tersebut maka umur dijadikan salah satu gambaran responden yang berguna untuk memahami perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dan hubungannya dengan kinerja.

Dapat dilihat bahwa usia sangat mempengaruhi tingkat kedewasaan bagi setiap PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga konflik yang terjadi pada lingkungan kerja dapat diminimalisir.

### **3. Pendidikan**

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan

responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	SMA/SMU-Sederajat	29	56,9
2.	Sarjana (S1)	16	31,4
3.	Magister (S2)	6	11,8
Total responden		51	100

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 5.3 yakni karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir maka diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMU-Sederajat sebanyak 29 orang dengan persentase 56,9%, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 16 orang dengan persentase 31,4%, dan responden yang berpendidikan terakhir Magister (S2) sebanyak 6 orang dengan persentase 11,8%. Dalam penelitian ini terlihat bahwa pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMU-Sederajat sebanyak 29 orang dengan persentase 56,9%.

Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal. Semakin baik tingkat pendidikan anggota organisasi maka dapat disimpulkan anggota organisasi tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

### **5.1.3. Tanggapan Responden**

Tanggapan responden digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang

diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

### **1. Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman terwujud dalam segala situasi sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Sebisa mungkin pimpinan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai.

Variabel Lingkungan Kerja bagi pegawai dapat diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sejumlah 6 item. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai lingkungan kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Mean
	SS	S	RR	TS	STS		
Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada	17 (33,3%)	24 (47,1%)	9 (17,6%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,12
Saya sudah merasa aman dalam bekerja	14 (27,5%)	27 (52,9%)	9 (17,6%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,06
Kerjasama antara pegawai sudah terjalin sangat baik	8 (15,7%)	35 (68,6%)	7 (13,7%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,06
Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	12 (23,5%)	31 (60,8%)	7 (13,7%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,06
Sarana dan prasarana tempat saya bekerja sudah memenuhi standar	15 (29,4%)	33 (64,7%)	3 (5,9%)	0	0	51 (100%)	4,24
Saya sepakat dengan penggunaan sistem absensi sidik jari	14 (27,5%)	27 (52,9%)	9 (17,6%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,06

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 yakni tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja maka diperoleh data bahwa responden dominan memberikan jawaban setuju. Hal ini dapat terlihat pada persentase jawaban pada pernyataan yang semuanya lebih banyak responden memberikan jawaban setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawaban sangat setuju, ragu-ragu dan paling minimalis memberikan jawaban tidak setuju. Untuk tanggapan responden dengan jawaban sangat tidak setuju tidak ditemukan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dengan metode dan prosedurnya yang diberikan kepada setiap pegawai negeri sipil di

lingkup Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar sangat relevan guna peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai harus ada harmonisasinya dengan keberlanjutan pelaksanaan tugas dan fungsi kita sebagai pegawai di instansi. Segala hal yang terkait dengan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, sarana dan peralatan kantor yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi dinas.

## **2. Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Pegawai memerlukan motivasi baik dari atasan maupun rekan kerja agar mampu meningkatkan kinerjanya. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Maka dari itulah kita perlu mengetahui dan memahami bagaimana cara meningkatkan ataupun memberikan motivasi yang baik.

Organisasi tersusun dari banyak individu dengan banyak motif dan tujuannya. Apabila terjadi kesalahan dalam pengelolaannya maka akan menimbulkan berbagai macam permasalahan. Diantara permasalahan yang timbul dari aspek sumber daya manusia adalah penurunan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai yang sangat rendah apabila dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Variabel Motivasi Kerja dalam suatu organisasi dapat diukur melalui kuesioner ini dengan pernyataan sejumlah 5 item. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan mengenai Motivasi Kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden di instansi tempat kerjanya. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja**

Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Mean
	SS	S	RR	TS	STS		
Penghasilan yang saya terima telah mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga	9 (17,6%)	34 (66,7%)	8 (15,7%)	0	0	51 (100%)	4,02
Saya bekerja dalam suasana yang kondusif (aman dan nyaman)	9 (17,6%)	34 (66,7%)	7 (13,7%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,00
Saya suka berinteraksi dengan pegawai lain	11 (21,6%)	31 (60,8 %)	6 (11,8%)	3 (5,9%)	0	51 (100%)	3,98
Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai	5 (9,8%)	38 (74,5 %)	7 (13,7%)	1 (2%)	0	51 (100%)	3,92
Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas	2 (3,9%)	40 (78,4%)	9 (17,6%)	0	0	51 (100%)	4,02

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.5 yakni tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat bahwa responden dominan memberikan jawaban setuju dengan persentase lebih besar dari pilihan jawaban lain. Dari tabel tersebut juga ada beberapa responden yang memberikan jawaban sangat setuju, ragu-ragu dan hanya sedikit responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Terdapat pula pada item kuesioner yang pilihan jawabannya sampai ke ragu-ragu saja. Untuk tanggapan responden dengan jawaban sangat tidak setuju tidak ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar telah sesuai dengan aturan organisasi. Para pegawai membiasakan diri bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan mengikuti semua ketentuan organisasi untuk berprestasi demi pengembangan karir ke depannya. Hal ini lah yang bisa membuat tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **3. Pengawasan Kerja (X3)**

Organisasi berisi sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda dan saling tergantung satu dengan yang lainnya serta berusaha untuk mewujudkan **kepentingan** bersama mereka. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat

mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Variabel Pengawasan Kerja diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sejumlah 5 item. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan mengenai pengawasan kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden terhadap Pengawasan Kerja**

Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Mean
	SS	S	RR	TS	STS		
Pimpinan selalu meninjau ruangan kerja pegawai	17 (33,3%)	24 (47,1%)	9 (17,6%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,12
Saya menanyakan persentasi pekerjaan pegawai	8 (15,7%)	35 (68,6%)	7 (13,7%)	1 (2%)	0	51 (100%)	3,98
Pemimpin memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/ kesalahan	8 (15,7%)	34 (66,7%)	8 (15,7%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,02
Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan	13 (25,5%)	26 (51%)	11 (21,6%)	1 (2%)	0	51 (100%)	4,00
Pemimpin memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan	12 (23,5%)	31 (60,8%)	5 (9,8%)	3 (5,9%)	0	51 (100%)	4,02

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.6 yakni tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan Kerja maka diperoleh data bahwa responden dominan memberikan jawaban setuju. Dapat dilihat juga ada beberapa responden yang memberikan jawaban sangat setuju, ragu-ragu dan minimal memberikan jawaban tidak setuju.



Dalam hal ini juga terlihat terdapat item kuesioner tidak memberikan jawaban tidak setuju. Untuk tanggapan responden dengan sangat tidak setuju tidak ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja kepada seluruh pegawai dapat mengatasi persoalan yang mungkin timbul atas kebijakan pimpinan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud.

Pengawasan kerja yang dilakukan di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan sampai saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai yang mengalami kendala dalam menjalankan tugas segera diberikan solusi, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya pengawasan kerja maka pegawai akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan sangat baik. Dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kinerja pegawai yang mendukung kemajuan suatu organisasi.

#### **4. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja meningkat dalam suatu instansi tempat kita bekerja adalah sesuatu yang diidamkan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil. Sebuah kinerja menjadi keharusan untuk ditingkatkan. Bukan hanya karena faktor peningkatan pendapatan, namun juga sebagai bentuk ukuran profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil dari kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas, itulah yang dinamakan kinerja. Istilah lain dari kinerja adalah “performance”. Performance pada dasarnya merujuk pada kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pegawai harus selalu bisa meningkatkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sampai sekarang ini, kinerja pegawai merupakan sinergitas beberapa factor yang saling berkolaborasi guna mewujudkan tujuan akhir organisasi.

Variabel Kinerja Pegawai diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sejumlah 6 item. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan mengenai Kinerja Pegawai sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden dan dilihat berdasarkan pengamatan responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Mean
	SS	S	N	TS	STS		
Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	17 (33,3%)	24 (47,1%)	10 (19,6%)	0	0	51 (100%)	4,14
Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas	9 (17,6%)	33 (64,7%)	9 (17,6%)	0	0	51 (100%)	4,00
Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kualitas kerja	8 (15,7%)	35 (68,6%)	8 (15,7%)	0	0	51 (100%)	4,00
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang diberikan	2 (3,9%)	43 (84,3%)	6 (11,8%)	0	0	51 (100%)	4,02
Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lainnya	9 (17,6%)	34 (66,7%)	8 (15,7%)	0	0	51 (100%)	4,02
Saya senang bekerja di kantor ini dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	12 (23,5%)	30 (58,8%)	9 (17,6%)	0	0	51 (100%)	4,06

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 5.7 yakni tanggapan responden terhadap variabel Kinerja pegawai maka dapat dilihat bahwa responden dominan memberikan jawaban setuju. Dapat dilihat juga ada beberapa responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan ragu-ragu. Untuk tanggapan responden dengan pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja para

pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar telah memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh organisasi guna perwujudan tujuan dan cita-cita organisasi.

Pegawai selalu memperlihatkan kuantitas dan kualitas kerja yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuka peluang untuk berprestasi guna kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi. Selain itu para pegawai mampu bekerja secara efektif dan memaksimalkan pekerjaan sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu. Dengan penerapan kinerja pegawai yang baik maka akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan baik pula.

Terkhusus bagi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan, dimensi dalam kinerja menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman. Hal ini akan memfilter tindakan-tindakan an-moral yang dapat merusak etika kita dalam bekerja guna mencapai suatu tujuan.

#### 5.1.4. Deskriptif Variabel

**Tabel 5.8**  
**Deskriptif Variabel**

<b>VARIABEL</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Lingkungan Kerja	51	2	5	4.096	.5929
Motivasi Kerja	51	2	5	3.957	.4721
Pengawasan Kerja	51	2	5	4.016	.5468
Kinerja Pegawai	51	3	5	4.024	.4731
Valid N (listwise)	51				

*Sumber : Data primer, 2021*

Dari tabel 5.8 diperoleh data bahwa variabel Lingkungan Kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 2 (Tidak Setuju) dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5 (sangat Setuju). Berdasarkan nilai rata-rata 4,096 dan bernialai positif maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait pelatihan yang diberikan kepada pegawai negeri yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan. Dengan standar deviasi 0,5929 sehingga dapat dipaparkan standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai hal yang mempengaruhi bagaimana Kinerja pegawai pada Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Selain itu yang dapat diketahui dari tabel 5.8 tersebut di atas diperoleh data bahwa variabel Motivasi Kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 2 (Tidak Setuju) dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5 (Sangat Setuju). Berdasarkan nilai rata-rata 3,957 dan bernialai positif maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait Motivasi Kerja yang dilaksanakan dengan metode dan penerapannya selama ini di lungkup Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan standar deviasi 0,4721 sehingga dapat dipaparkan standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai hal yang mempengaruhi bagaimana kinerja (hasil kerja) pegawai pada Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal lain yang juga dapat diketahui dari tabel 5.8 tersebut di atas diperoleh data bahwa variabel Pengawasan Kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 2 (Tidak Setuju) dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5 (Sangat Setuju). Berdasarkan nilai rata-rata 4,016 dan bernilai positif maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait Pengawasan Kerja yang diterapkan selama ini di Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan. Dengan standar deviasi 0,5468 sehingga dapat dipaparkan standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap Lingkungan kerja (X3) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai hal yang mempengaruhi bagaimana peningkatan kinerja pegawai pada Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal terakhir yang dapat diketahui dari tabel 5.8 tersebut di atas diperoleh data bahwa variabel Kinerja Pegawai Negeri yang ada dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 (Ragu-ragu) dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5 (Sangat Setuju). Berdasarkan nilai rata-rata 4,024 dan bernilai positif maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kinerja pegawai yang telah dihasilkan berdasarkan prestasi kerja secara individu maupun secara organisasi selama ini. Dengan standar deviasi 0,4731 sehingga dapat dipaparkan standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan sangat baik pada Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

### 5.1.5. Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel jika  $r$  hitung > dari  $r$  tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

##### a. Validitas Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 5.9**  
**Uji Validitas Lingkungan kerja**

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,907	0,2706	0,000	VALID
	X1.2	0,952	0,2706	0,000	VALID
	X1.3	0,830	0,2706	0,000	VALID
	X1.4	0,723	0,2706	0,000	VALID
	X1.5	0,819	0,2706	0,000	VALID
	X1.6	0,952	0,2706	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 data diperoleh bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai dari  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  Tabel.  $r$  Tabel ( $df=N-2$ ) maka diperoleh nilai  $df=58-2$  jadi  $df=56$ . Maka  $r$  Tabel yang didapatkan sebesar 0,2586. Dari kolom  $r$  Hitung semua nilai lebih besar dari nilai  $r$  Tabel ( $r$ -hitung > 0,2706).

Selain itu, pada tabel tersebut untuk menguji suatu pernyataan dinyatakan valid juga dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0.05$  dan Person Correlation bernilai positif. Dari kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Lingkungan Kerja adalah valid.

#### b. Validitas Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 5.10**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,730	0,2706	0,000	VALID
	X2.2	0,844	0,2706	0,000	VALID
	X2.3	0,754	0,2706	0,000	VALID
	X2.4	0,804	0,2706	0,000	VALID
	X2.5	0,841	0,2706	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r Tabel. r Tabel ( $df=N-2$ ) maka diperoleh nilai  $df=58-2$  jadi  $df=56$ . Maka r-Tabel yang didapatkan sebesar 0,2586. Dari kolom r Hitung semua nilai lebih besar dari nilai r Tabel ( $r\text{-hitung} > 0,2706$ )

Selain itu, untuk menguji suatu pernyataan dinyatakan valid juga dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0.05$  dan Person Correlation bernilai positif. Dari kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Motivasi kerja (X2) adalah valid.

c. **Validitas Pengawasan Kerja (X3)**

**Tabel 5.11**  
**Uji Validitas Pengawasan Kerja**

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pengawasan Kerja (X3)	X3.1	0,779	0,2706	0,000	VALID
	X3.2	0,856	0,2706	0,000	VALID
	X3.3	0,848	0,2706	0,000	VALID
	X3.4	0,704	0,2706	0,000	VALID
	X3.5	0,720	0,2706	0,000	VALID

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Pengawasan kerja (X3) menunjukkan nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r Tabel. r Tabel ( $df=N-2$ ) maka diperoleh nilai  $df=58-2$  jadi  $df=56$ . Maka r Tabel yang didapatkan sebesar 0,2706. Dari kolom r Hitung semua nilai lebih besar dari nilai r Tabel ( $r\text{-hitung} > 0,2586$ ).

Selain itu, untuk menguji suatu pernyataan dinyatakan valid juga dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0,05$  dan Person Correlation bernilai positif. Dari kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Pengawasan Kerja (X3) adalah valid.



#### d. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 5.12**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,767	0,2706	0,000	VALID
	Y.2	0,910	0,2706	0,000	VALID
	Y.3	0,927	0,2706	0,000	VALID
	Y.4	0,607	0,2706	0,000	VALID
	Y.5	0,923	0,2706	0,000	VALID
	Y.6	0,655	0,2706	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel 5.12 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r Tabel. r Tabel ( $df=N-2$ ) maka diperoleh nilai  $df=58-2$  jadi  $df=56$ . Maka r Tabel yang didapatkan sebesar 0,2706. Dari kolom r Hitung semua nilai lebih besar dari nilai r Tabel ( $r\text{-hitung} > 0,2706$ ).

Selain itu, untuk menguji suatu pernyataan dinyatakan valid juga dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0.05$  dan Person Correlation bernilai positif. Dari kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Kinerja Pegawai adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$  yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila nilai Cronbach's Alpha

$(\alpha) < 0,60$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

**Tabel 5.13**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Lingkungan Kerja	X1	.932	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	X2	.839	0,60	Reliabel
Pengawasan Kerja	X3	.831	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y	.882	0,60	Reliabel

*Sumber : Data primer, 2021*

Dari Tabel 5.13 diperoleh data bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan jumlah 6 item pernyataan, mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932. Hal ini berarti variabel memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka pernyataan kuesioner untuk variabel Pelatihan dinyatakan reliable atau konsisten.

Untuk variabel Motivasi (X2) dengan jumlah 5 item pernyataan mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,839. Hal ini berarti variabel memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka pernyataan kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliable atau konsisten.

Untuk variabel Pengawasan Kerja (X3) dengan jumlah 5 item pernyataan, mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831. Hal ini berarti variabel memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka pernyataan kuesioner untuk variabel Promosi Jabatan dinyatakan reliable atau konsisten.

Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah 6 item pernyataan, mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882. Hal ini berarti variabel memiliki

Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliable atau konsisten.

### 5.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik. Artinya, sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah Analisis Regresi, maka data tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam mendeteksi data yang normal adalah dengan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan hasil olahan data uji dengan *kolmogorov-smirnov* yang dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.14**

Uji Normalitas		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67488376
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.007
Asymp. Sig (2-tailed)		.263

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 5.14 diperoleh data bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,263 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan positif dan kuat) antar variabel bebas atau independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya hasil uji multikolineritas melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
Lingkungan Kerja (X1)	.203	4.778	10.00	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	.153	6.553	10.00	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengawasan Kerja (X3)	.104	9.583	10.00	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 5.15 diperoleh data bahwa output koefisien pada bagian Colinearitas Statistik diketahui nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.203 lebih besar dari 0.10, nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.153 lebih besar dari 0.10 dan nilai Tolerance untuk Variabel Pengawasan Kerja (X3) sebesar 0.104 lebih besar dari 0.10.

Sementara nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar  $4.778 < 10.00$ , nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar  $6.553 < 10.00$ , dan nilai VIF untuk variabel Pengawasan Kerja (X3) sebesar  $9.583 < 10.00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan pengujian dengan metode Run Test.

**Tabel 5.16**  
**Uji Autokorelasi Run Test**

<b>Runs Test</b>	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.06124
Cases < Test Value	29
Cases >= Test Value	29
Total Cases	51
Number of Runs	31
Z	.265
Asymp. Sig. (2-tailed)	.791

a. Median

*Sumber: Data Primer 2021*

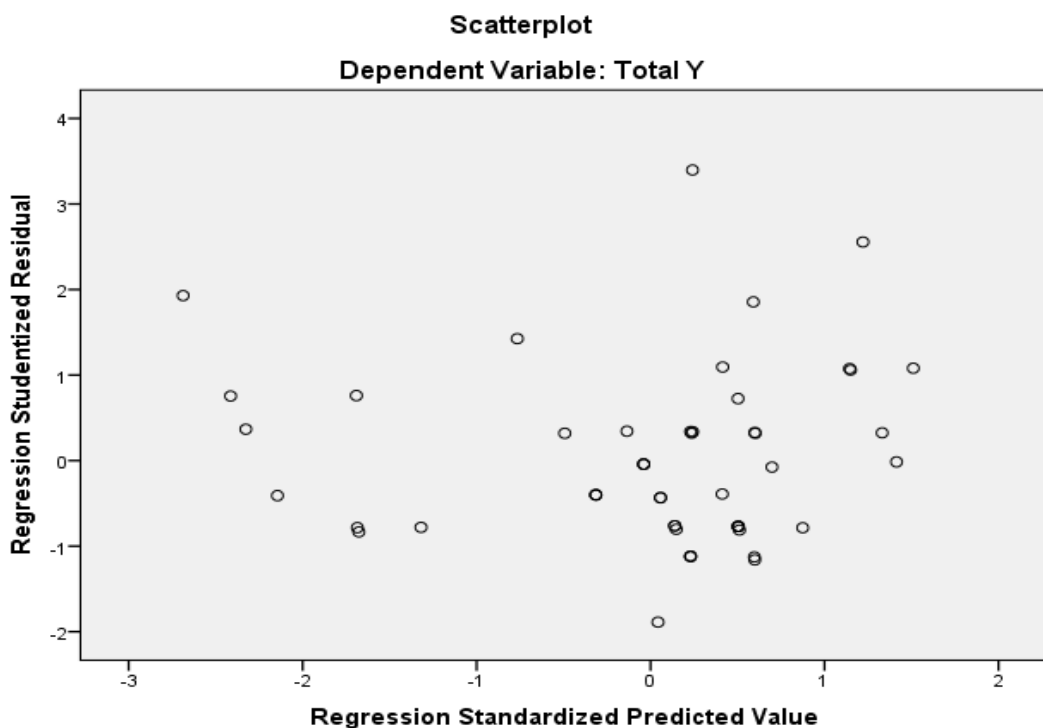
Berdasarkan tabel 5.16 diperoleh data bahwa hasil uji autokorelasi dengan metode run test yang digunakan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,791 lebih besar dari 0,05. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Run Test di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian di atas dapat dilanjutkan.

#### **4. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

**Gambar 5.1**  
**Uji Heterokedastisitas**



*Sumber: Data Primer 2021*

Berdasarkan gambar 5.1 di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0;
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja;
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali;
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### 5.1.7. Hasil Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 21 akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 5.17 Hasil Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.977	0.838		3.555	.001
Lingkungan Kerja (X1)	.249	.061	.313	4.100	.000
Motivasi Kerja (X2)	.264	.107	.221	2.474	.017
Pengawasan Kerja (X3)	.490	.111	.474	4.391	.000

*Sumber : Data primer, 2021*

Berdasarkan pada tabel 5.17 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,977 + 0,249X1 + 0,264X2 + 0,490X3 + 1-018$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,977 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar 3,555.



- b. Nilai 0,249 pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan dalam Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,249 satuan. Sehingga variabel Lingkungan kerja berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Nilai 0,254 pada variabel motivasi kerja (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada Pegawai di Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan yang diterapkan berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,254 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,254 satuan. Sehingga motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Nilai 0,490 pada variabel pengawasan kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pengawasan kerja yang diberikan kepada pegawai yang bekerja di Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan berarti akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,490 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengawasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,490 satuan. Sehingga pengawasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### 5.1.8. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

**Tabel 5.18 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.977	0.838		3.555	.001
Lingkungan Kerja (X1)	.249	.061	.313	4.100	.000
Motivasi Kerja (X2)	.264	.107	.221	2.474	.017
Pengawasan Kerja (X3)	.490	.111	.474	4.391	.000

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.18 tersebut di atas diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel Lingkungan kerja sebesar 4,100 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) ( $58-3-1=54$ ) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $4,100 > 2,00404$  dan untuk nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pada tabel 5.18 tersebut di atas diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,474 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n$ -

$k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) ( $58-3-1=54$ ) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,364 > 2,00404$  dan untuk nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pada tabel 5.18 tersebut di atas diperoleh data bahwa untuk  $t$  hitung pada variabel pengawasan kerja sebesar 4,391 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) ( $58-3-1=54$ ) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,391 > 2,00404$  dan untuk nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

## **2. Uji F (Uji Simultan/ Uji Serempak)**

Uji F atau yang dikenal dengan Uji Simultan/Uji Serempak digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 5.19 Uji F (Uji Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	375.266	3	125.089	258.159	.000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	22.773	47	.485		
<b>Total</b>	398.039	50			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diperoleh data bahwa dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 50$  maka  $f$  tabel yang didapatkan adalah  $(3:50) = 2.80$ . Berdasarkan uji ANOVA atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$  nilai  $f$  tabel yaitu sebesar  $258.159 > 2.80$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya variabel Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai.

### 5.1.9. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

**Tabel 5.20 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.939	.696

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 5.20 diperoleh data bahwa  $R$  memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,971$  yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu

Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel independen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 97,1%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar = 0,943 yang artinya sebesar 94,3% pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 5,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan**

### **5.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar**

Nilai 0,249 pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan dalam lingkup Satpol PP, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,249 satuan. Sehingga variabel lingkungan kerja berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t (Parsial) diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,100 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) ( $58-3-1=54$ ) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $3,774 > 2,00404$  dan untuk nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

Kinerja Pegawai. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan pimpinan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang dikondisikan oleh organisasi. Sebagai seorang pegawai tentunya berada pada lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi. Lingkungan yang kondusif tentunya memberikan suasana nyaman sehingga pegawai merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi suasana aman dan nyaman yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini tentunya diharapkan agar sikap perilaku dan perkataan pegawai semakin baik dan sesuai dengan satandar bahkan sesuai dengan etika organisasi. Dengan tanggung jawab yang tinggi, lingkungan kerja diharapkan menjawab tantangan-tantangan tugas dan fungsi di instansi yang semakin kompleks.

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, pegawai dituntut memiliki kompetensi yang baik. Pegawai yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, pekerjaan yang mereka lakukan akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan dari pekerjaan tersebut. Berkualitas bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai ukuran yang diinginkan. Olehnya itu lingkungan kerja yang kondusif di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan diharapkan dilaksanakan dengan baik agar pegawai dalam bekerja semakin efektif dan efisien.

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan telah mengkondisikan lingkungan kerja senyaman mungkin. Lingkungan kerja yang baik diharapkan untuk memperbaiki kinerja, membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur dan metode kerja yang baru, serta membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi. Rasa senang akan tempat bekerja membuat pegawai semangat dan konsentrasi terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai akan semakin baik dan maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini, pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Bukti empiris yang sejalan dengan penelitian ini telah dilakukan oleh Lisnawati pada tahun 2014, dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam membuat pegawai merasa nyaman sehingga pemerintah menerapkan pengawasan keselamatan kerja sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

### **5.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar**

Nilai Koefisien 0,474 pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada Pegawai di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran, dan Penyelamatan yang diterapkan berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,474 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,474 satuan. Sehingga motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t (Parsial) diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 0,474 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) ( $58-3-1=54$ ) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,364 > 2,00404$  dan untuk nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan



Selayar kepada semua pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja, uji statistic menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

### **5.2.3. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar**

Nilai koefisien regresi 0,490 pada variabel Pengawasan Kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Pengawasan Kerja yang diberikan kepada Pegawai di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan yang diterapkan berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,490 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengawasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,490 satuan. Sehingga pengawasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t (Parsial) diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel pengawasan kerja sebesar 6,261 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) ( $58-3-1=54$ ) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $6,261 > 2,00404$  dan untuk nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja

Pegawai. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengawasan kerja yang diterapkan pada lingkup Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.

Suatu instansi pengawasan kerja menjadi perhatian utama oleh para pimpinan, karena pengawasan kerja berhubungan erat dengan kontrol kualitas hasil pekerjaan yang berdampak pada kinerja organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adanya pengawasan kerja dari atasan atau pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena dengan adanya pengawasan kerja yang diberikan kepada pegawai diharapkan pegawai tersebut akan lebih meningkatkan tingkat kerjanya.

#### **5.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 58$  maka  $f$  tabel yang didapatkan adalah  $(3:58) = 2.78$ . Berdasarkan uji ANOVA atau uji  $F$  dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$  nilai  $f$  tabel yaitu sebesar  $258,159 > 2.78$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Satpol PP, Damkar, dan Penyelamatan antara lain adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja sesuai yang diteliti dalam penelitian ini. Ketiga indikator tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga saling berkolaborasi dan berelaborasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai bentuk rasa nyaman terhadap tempat kerja suatu organisasi merupakan dasar bagi pegawai untuk dalam bekerja. Setiap pegawai membutuhkan tempat bekerja yang nyaman guna menyelesaikan tugasnya tanpa ada gangguan. Dampak yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang nyaman tersebut tentunya pegawai merasa betah berada dalam organisasi tersebut.

#### **5.2.5. Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan hasil regresi berganda maka diperoleh koefisien regresi terbesar adalah variabel pengawasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,490 dan nilai Uji t (Uji Parsial) didapatkan nilai t terbesar yaitu 4,391. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel pengawasan kerja.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar tinggi. Meskipun begitu pimpinan atau Kasat hendaknya selalu berusaha untuk pengawasan kerja yang nantinya akan berdampak positif bagi kinerja instansi. Pengawasan kerja merupakan penghargaan dan dedikasi

pegawai atas hasil kerjanya. Dengan program-program pengawasan kerja yang ditetapkan di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan akan memotivasi dan menyemangati pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan dominan bekerja dengan sepenuh hati, optimalkan setiap pelaksanaan tugasnya serta benar-benar menunjukkan integritas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini memberikan kepuasan tersendiri dalam pencapaian karir pegawai. Pada dasarnya pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat karena dilandasi sikap bahwa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan komitmen terhadap Kasat dan berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dengan ide-ide inovatif.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
2. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar; dan
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Pengawasan Kerja.

#### **6.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi berikut:

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator yang menyusun lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan lingkungan kerja yang diatur untuk kebutuhan pegawai tentunya dapat meningkatkan kehangatan suasana kerja, hubungan yang baik antara rekan kerja, dan memudahkan dalam bekerja berdasarkan tugas dan fungsinya untuk dapat mendorong pegawai bekerja dengan maksimal.

2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator yang menyusun motivasi kerja yang diterapkan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi tercermin dalam signifikansi kebutuhan hidup dan aktualisasi diri sehingga kinerja yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang menyusun pengawasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana adanya dorongan yang kuat bekerja sesuai standar pekerjaan dan melakukan pengukuran pekerjaan yang diikuti dengan perbaikan dan umpan balik yang lebih tinggi pula. Hal ini muncul dalam diri pegawai yang menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik.

### **6.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para pemimpin agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Promosi Jabatan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya perlu didasari juga oleh kinerja pegawai sehingga merasa cinta dan bersemangat menjalankan tugas dan

fungsinya. Karena dengan kinerja pegawai yang baik tentunya dapat memimpin organisasi lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Pengawasan yang baik dapat mengendalikan persoalan yang timbul pada proses penyelesaian pekerjaan sehingga kualitas dapat dikontrol.
4. Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan pengawasan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan hal yang saling berkaitan dan menguatkan antara satu dengan yang lainnya. Olehnya itu diharapkan memperhatikan elemen-elemn tersebut untuk peningkatan kinerja pegawai.
5. Variabel Pengawasan yang merupakan variabel paling dominan atau kuat pengaruhnya dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang kuat pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan penyelamatan kepada para pegawai bahwa pengawasan harus dilaksanakan dengan baik demi mengatasi persoalan pekerjaan yang kemungkinan muncul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Brahmasari, Ayu dan Suprayetno Agus. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia),” 2013.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Praneda Media Grup, 2015.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, t.t.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Ketiga. Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
- Gie, The Liang. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2012.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kedua. Yogyakarta: ANDI, 2013.
- Gomez. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda karya, 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Keenam. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Istianto, John Hendra dan Maria Josephine Tyra. *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Makan Ketty Resto*. Jakarta: Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, 2011.
- Lila Bismala, dkk. *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS, 2015.
- Lisnawati. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan: Universitas Negeri Medan, 2014.
- Lubis. *Pengaruh pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara*. Medan: Universitas Andalas, 2011.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya, 2010.
- Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- Narmodo. *Pengaruh Motivasi Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Semarang: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.
- Nasution. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Perdana Media Grup, 2013.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- Rafianto, J. *Produksi dan Kesempatan Kerja*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi, 2011.
- Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah. "Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang)." <https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i2.4190>, 2011. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/4190>.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPEE, 2012.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Keenam. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Simanjuntak. "Menyongsong Era Baru Akuntansi Pemerintahan di Indonesia." *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 2015.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. *Metode Penelitian Survei*. Kedua. Jakarta: Pustaka LP3ES, 2015.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- SP Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Kedelapan. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukarna. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta: Jaya Sakti, 2011.
- Sukoco, Badri Munir. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Sulaeman, Ardika. "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang," 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Syarif, Arby. *Lembaga Perbankan Keuangan Pembiayaan*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Trisnawati. *Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan*. Sumatra: Universitas Andalas, 2013.
- Wiyono. *Pengaruh Motivasi Dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Di Magelang*. Magelang: Muhammadiyah Magelang, 2010.
- Wursanto. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius, 2010.
- Yulk, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Kelima. Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang, 2014.

# LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR  
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM KEBAKARAN,  
DAN PENYELAMATAN**

Jalan Jend. Ahmad Yani Benteng, 92812, Sulawesi Selatan  
Telephone : (0414) 21004, Faximile : (0414) 22801  
Website : www.satpolppkepulauanelayar.com Email : www.satpolppselayar@gmail.com

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor: 070/137.a/VIII/Sat.Pol.PP, Damkar, dan Penyelamatan

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. AHMAD ALIEFYANTO, MM.Pub.  
NIP : 19700726 199101 1 002  
Jabatan : Kepala Satuan Polisi Pamong Praja,  
Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Nama : SAPARUDDIN, S.Sos.  
Stambuk : 2018.MM.1.1620  
Program Studi : Magister Manajemen  
Alamat : Dusun Karebosi, Desa Kohala  
Kampus : PPS STIE NOBEL

Telah selesai melaksanakan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan, Kabupaten Kepulauan Selayar selama 1 Bulan, terhitung mulai tanggal 7 Juli 2021 s/d 7 Agustus 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis Penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Benteng, 9 Agustus 2021

**Kepala Satuan Polisi Pamong Praja,  
Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan**



**(Drs. AHMAD ALIEFYANTO, MM.Pub.)**

NIP. 19700726 199101 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR  
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
DAN TENAGA KERJA**

Jln. Kemiri No. 2 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan  
Telepon (0414) 21083, email: dpmptsptk.selayar@gmail.com

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
**NOMOR : 250/Penelitian/VII/2021/DIS PMPTSPTK**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : SAPARUDDIN, S.Sos  
Alamat Peneliti : Dusun Karebosi Desa Kohala  
Nama Penanggung Jawab : SAPARUDDIN, S.Sos  
Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "untuk Penyelesaian Studi S-2" di :

Lokasi Penelitian : Satuan Polisi Pamong Praja , Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Kepulauan Selayar  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar  
Lama Penelitian : 1 Bulan  
Bidang Penelitian : Pemerintahan  
Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 7 Agustus 2021



Dikeluarkan : Benteng  
Pada Tanggal : 7 Juli 2021

A.n. **BUPATI KEPULAUAN SELAYAR**

**Plt. KEPALA DINAS**

Digitally signed by  
MUHAMMAD ARSYAD,  
SKM, Mkes, MScPH

**MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH**  
NIP. 19750101 199903 1 010

Rp. 0,-

Tembusan

1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
2. Arsip

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **I. Pengantar**

Kepada Yth:  
Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Satuan  
Polisi Pamong Praja, Pemadam  
Kebakaran, dan Penyelamatan  
Kabupaten Kepulauan Selayar  
Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Tesis (TAT) Program Studi Magister Manajemen PPS Institut Teknologi dan Bisnis NOBEL Indonesia, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar”. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama dan partisipasinya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

SAPARUDDIN

Peneliti

## **II. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban.
3. Jawablah dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat atau kondisi Anda.

Keterangan alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## **III. Identitas Responden:**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan cara melingkari pilihan jawaban.

1. Jenis Kelamin:
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Pendidikan terakhir:
  - a. SD/SMP/SMA
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
3. Masa Bekerja:
  - a. 1-5 tahun
  - b. 6-10 tahun
  - c. 11-15 tahun
  - d. >15 tahun

## DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER PENELITIAN

### Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<b>Suasana Kerja</b> Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada Saya sudah merasa aman dalam bekerja					
2	<b>Hubungan dengan rekan kerja</b> Kerjasama antara pegawai sudah terjalin sangat baik Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan					
3	<b>Tersedianya fasilitas kerja</b> Sarana dan prasarana tempat saya bekerja sudah memenuhi standar Saya sepakat dengan penggunaan sistem absensi sidik jari					

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<b>Kebutuhan hidup</b> Penghasilan yang saya terima telah mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga					
2	<b>Kebutuhan rasa aman</b> Saya bekerja dalam suasana yang kondusif (aman dan nyaman)					
3	<b>Kebutuhan sosial</b> Saya suka berinteraksi dengan pegawai lain					
4	<b>Kebutuhan Penghargaan</b> Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai					
5	<b>Kebutuhan Aktualisasi diri</b> Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					



### Variabel Pengawasan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<b>Standar pekerjaan</b> Pimpinan selalu meninjau ruangan kerja pegawai					
2	<b>Ukuran pekerjaan</b> Saya menanyakan persentasi pekerjaan pegawai					
3	<b>Mengadakan perbaikan</b> Pemimpin memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/kesalahan					
4	<b>Umpan balik</b> Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan Pemimpin memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan					

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<b>Kualitas kerja</b> Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan					
2	<b>Kuantitas kerja</b> Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh organisasi perangkat daerah					
3	<b>Ketepatan kerja</b> Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kualitas kerja					
4	<b>Efektifitas Kerja</b> Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang diberikan					
5	<b>Kemandirian Kerja</b> Saya mampu memilah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lainnya					
6	<b>Komitmen Kerja</b> Saya senang bekerja di kantor ini dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab					

N O	LINGKUNGAN KERJA (X1)						TOTA L SKOR	RATA - RATA	MOTIVASI KERJA (X2)					TOTA L SKOR	RATA - RATA
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5		
1	5	5	4	4	5	5	28	4,7	4	4	4	4	4	20	4,0
2	4	4	5	5	5	4	27	4,5	4	5	4	3	4	20	4,0
3	4	4	4	4	5	4	25	4,2	5	4	4	4	4	21	4,2
4	3	3	3	3	4	3	19	3,2	4	3	4	3	3	17	3,4
5	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	4	4	4	4	21	4,2
6	5	5	5	5	5	5	30	5,0	5	5	4	4	5	23	4,6
7	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	4	4	21	4,2
8	3	3	3	3	3	3	18	3,0	3	3	2	3	3	14	2,8
9	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
10	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	4	4	4	4	21	4,2
11	3	3	2	2	4	3	17	2,8	3	2	4	2	3	14	2,8
12	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
13	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	4	4	21	4,2
14	5	5	5	5	5	5	30	5,0	4	5	5	5	4	23	4,6
15	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
16	5	5	4	4	5	5	28	4,7	4	4	4	4	4	20	4,0
17	2	2	3	3	3	2	15	2,5	3	3	2	3	3	14	2,8
18	3	3	3	3	4	3	19	3,2	3	3	2	3	3	14	2,8
19	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
20	5	5	4	4	4	5	27	4,5	4	4	4	4	4	20	4,0
21	3	3	3	3	3	3	18	3,0	3	3	4	3	3	16	3,2
22	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
23	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	5	4	4	4	22	4,4
24	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	4	4	21	4,2
25	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	5	4	22	4,4
26	3	3	5	5	4	3	23	3,8	4	5	5	4	4	22	4,4
27	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	3	19	3,8
28	3	3	3	3	4	3	19	3,2	3	3	3	3	3	15	3,0
29	5	5	5	5	5	5	30	5,0	4	4	4	4	4	20	4,0
30	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	4	4	4	4	21	4,2
31	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
32	4	4	4	4	4	4	24	4,0	3	4	4	4	4	19	3,8
33	5	5	5	5	5	5	30	5,0	4	5	4	5	4	22	4,4
34	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
35	3	3	3	3	4	3	19	3,2	4	3	3	4	3	17	3,4
36	3	3	4	4	4	3	21	3,5	3	4	4	4	4	19	3,8
37	5	5	4	4	5	5	28	4,7	4	4	4	4	4	20	4,0
38	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
39	5	4	4	4	4	4	25	4,2	5	5	5	4	4	23	4,6
40	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	5	4	4	21	4,2
41	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	5	4	4	4	21	4,2
42	5	4	4	4	4	4	25	4,2	5	4	5	4	4	22	4,4
43	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
44	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
45	5	4	4	4	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
46	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
47	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	5	4	4	21	4,2
48	5	5	5	4	5	5	29	4,8	4	5	4	5	4	22	4,4
49	4	5	5	4	5	5	28	4,7	4	4	5	5	5	23	4,6
50	5	4	4	5	4	4	26	4,3	5	4	4	4	4	21	4,2
51	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
<b>N</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>						<b>TOTA</b>	<b>RATA</b>	<b>MOTIVASI KERJA</b>					<b>TOTA</b>	<b>RATA</b>

O							L SKOR	- RATA	(X2)					L SKOR	- RATA
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5		
1	5	5	4	4	5	5	28	4,7	4	4	4	4	4	20	4,0
2	4	4	5	5	5	4	27	4,5	4	5	4	3	4	20	4,0
3	4	4	4	4	5	4	25	4,2	5	4	4	4	4	21	4,2
4	3	3	3	3	4	3	19	3,2	4	3	4	3	3	17	3,4
5	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	4	4	4	4	21	4,2
6	5	5	5	5	5	5	30	5,0	5	5	4	4	5	23	4,6
7	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	4	4	21	4,2
8	3	3	3	3	3	3	18	3,0	3	3	2	3	3	14	2,8
9	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
10	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	4	4	4	4	21	4,2
11	3	3	2	2	4	3	17	2,8	3	2	4	2	3	14	2,8
12	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
13	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	4	4	21	4,2
14	5	5	5	5	5	5	30	5,0	4	5	5	5	4	23	4,6
15	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
16	5	5	4	4	5	5	28	4,7	4	4	4	4	4	20	4,0
17	2	2	3	3	3	2	15	2,5	3	3	2	3	3	14	2,8
18	3	3	3	3	4	3	19	3,2	3	3	2	3	3	14	2,8
19	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
20	5	5	4	4	4	5	27	4,5	4	4	4	4	4	20	4,0
21	3	3	3	3	3	3	18	3,0	3	3	4	3	3	16	3,2
22	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	3	4	4	19	3,8
23	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	5	4	4	4	22	4,4
24	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	4	4	21	4,2
25	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	5	5	4	22	4,4
26	3	3	5	5	4	3	23	3,8	4	5	5	4	4	22	4,4
27	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	3	19	3,8
28	3	3	3	3	4	3	19	3,2	3	3	3	3	3	15	3,0
29	5	5	5	5	5	5	30	5,0	4	4	4	4	4	20	4,0
30	5	5	4	4	5	5	28	4,7	5	4	4	4	4	21	4,2
31	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
32	4	4	4	4	4	4	24	4,0	3	4	4	4	4	19	3,8
33	5	5	5	5	5	5	30	5,0	4	5	4	5	4	22	4,4
34	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
35	3	3	3	3	4	3	19	3,2	4	3	3	4	3	17	3,4
36	3	3	4	4	4	3	21	3,5	3	4	4	4	4	19	3,8
37	5	5	4	4	5	5	28	4,7	4	4	4	4	4	20	4,0
38	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	3	4	19	3,8
39	5	4	4	4	4	4	25	4,2	5	5	5	4	4	23	4,6
40	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	5	4	4	21	4,2
41	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	5	4	4	4	21	4,2
42	5	4	4	4	4	4	25	4,2	5	4	5	4	4	22	4,4
43	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
44	4	4	4	4	4	4	24	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
45	5	4	4	4	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
46	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0
47	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	5	4	4	21	4,2
48	5	5	5	4	5	5	29	4,8	4	5	4	5	4	22	4,4
49	4	5	5	4	5	5	28	4,7	4	4	5	5	5	23	4,6
50	5	4	4	5	4	4	26	4,3	5	4	4	4	4	21	4,2
51	4	4	4	5	4	4	25	4,2	4	4	4	4	4	20	4,0

## RIWAYAT HIDUP



**SAPARUDDIN**, Lahir pada tanggal 01 September 1976, di Selayar Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis merupakan Anak bungsu dari pasangan bapak (Alm) Muh. Sunusi dan Ibu (Alm) Jaliha. Penulis memiliki 2 orang anak dari pasangan Ibu Juliana bernama Meranti Putri dan Adinda Thita Widyaningrum.

Penulis pertama kali masuk Pendidikan formal di SDN Kohala pada tahun 1983 dan tamat pada tahun 1989. Pada tahun 1989 masuk di SMP Neg. 2 Benteng dan tamat pada Tahun 1992. Tahun 1992 masuk di SMA Negeri Selayar dan tamat pada tahun 1995. Kemudian pada tahun 2006 masuk Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar Mengambil Jurusan Ilmu Administrasi dengan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.) pada Tahun 2010. Kemudian pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia di Makassar menulis tesis berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar” tamat pada tahun 2021 dengan meraih gelar Magister Manajemen (M.M).

**LAMPIRAN**

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.2759$ )**

- Validitas Lingkungan kerja (X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.915**	.599**	.528**	.692**	.915**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.915**	1	.667**	.518**	.808**	1.000**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.667**	1	.820**	.603**	.667**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.528**	.518**	.820**	1	.392**	.518**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.692**	.808**	.603**	.392**	1	.808**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	.915**	1.000**	.667**	.518**	.808**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total X1	Pearson Correlation	.907**	.952**	.830**	.723**	.819**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

## 2. Validitas Motivasi kerja (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.543**	.407**	.434**	.547**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.543**	1	.457**	.677**	.706**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.407**	.457**	1	.465**	.520**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.434**	.677**	.465**	1	.673**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.547**	.706**	.520**	.673**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Total X2	Pearson Correlation	.730**	.844**	.754**	.804**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

### 3. Validitas Pengawasan kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X.3
X3.1	Pearson Correlation	1	.599**	.548**	.454**	.408**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	.599**	1	.975**	.390**	.470**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	.548**	.975**	1	.423**	.459**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	.454**	.390**	.423**	1	.421**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.002		.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	.408**	.470**	.459**	.421**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.002		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Total X.3	Pearson Correlation	.779**	.856**	.848**	.704**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

#### 4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	.600**	.588**	.463**	.612**	.326*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.020	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.600**	1	.943**	.425**	.915**	.465**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.588**	.943**	1	.451**	.971**	.493**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.463**	.425**	.451**	1	.445**	.335*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001		.001	.016	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.612**	.915**	.971**	.445**	1	.475**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	.326*	.465**	.493**	.335*	.475**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000	.016	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total Y	Pearson Correlation	.767**	.910**	.927**	.607**	.923**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

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



- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	6

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.932 > 0.50

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.839 > 0.50

### 3. RELIABILITAS PENGAWASAN KERJA (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.832 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.882 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
  - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**Umur Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	8	15.7	15.7	15.7
30-39 Tahun	10	19.6	19.6	35.3
40-49 Tahun	26	51.0	51.0	86.3
≥ 50 Tahun	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	41	80.4	80.4	80.4
Perempuan	10	19.6	19.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Jenjang Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMU-Sederajat	29	56.9	56.9	56.9
Sarjana (S1)	16	31.4	31.4	88.2
Magister (S2)	6	11.8	11.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item Lingkungan kerja (X1)

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	9	17.6	17.6	19.6
4	24	47.1	47.1	66.7
5	17	33.3	33.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	9	17.6	17.6	19.6
4	27	52.9	52.9	72.5
5	14	27.5	27.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	13.7	13.7	15.7
4	35	68.6	68.6	84.3
5	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	13.7	13.7	15.7
4	31	60.8	60.8	76.5
5	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.9	5.9	5.9
4	33	64.7	64.7	70.6
5	15	29.4	29.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	9	17.6	17.6	19.6
4	27	52.9	52.9	72.5
5	14	27.5	27.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

## Item Motivasi kerja (X2)

### X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15.7	15.7	15.7
4	34	66.7	66.7	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

### X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	13.7	13.7	15.7
4	34	66.7	66.7	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.9	5.9	5.9
3	6	11.8	11.8	17.6
4	31	60.8	60.8	78.4
5	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	13.7	13.7	15.7
4	38	74.5	74.5	90.2
5	5	9.8	9.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	17.6	17.6	17.6
4	40	78.4	78.4	96.1
5	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

### Item Pengawasan kerja (X3)

#### X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	9	17.6	17.6	19.6
4	24	47.1	47.1	66.7
5	17	33.3	33.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	13.7	13.7	15.7
4	35	68.6	68.6	84.3
5	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	8	15.7	15.7	17.6
4	34	66.7	66.7	84.3
5	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	11	21.6	21.6	23.5
4	26	51.0	51.0	74.5
5	13	25.5	25.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

#### X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.9	5.9	5.9
3	5	9.8	9.8	15.7
4	31	60.8	60.8	76.5
5	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Item Kinerja pegawai (Y)**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	19.6	19.6	19.6
4	24	47.1	47.1	66.7
5	17	33.3	33.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	17.6	17.6	17.6
4	33	64.7	64.7	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15.7	15.7	15.7
4	35	68.6	68.6	84.3
5	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	11.8	11.8	11.8
4	43	84.3	84.3	96.1
5	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15.7	15.7	15.7
4	34	66.7	66.7	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	17.6	17.6	17.6
4	30	58.8	58.8	76.5
5	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67488376
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.007
Asymp. Sig. (2-tailed)		.263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.977	.838		3.555	.001		
	Total X1	.249	.061	.313	4.100	.000	.209	4.778
	Total X2	.264	.107	.221	2.474	.017	.153	6.553
	Total X.3	.490	.111	.474	4.391	.000	.104	9.583

a. Dependent Variable: Total Y

3. **UJI AUTOKORELASI**

- Jumlah n = 51
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.427
- Nilai dU = 1.675
- Nilai Dw = 2.026
- Kesimpulan = Dw > dU (2.332 > 1.675) = Tidak Terdapat autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.939	.696	2.026

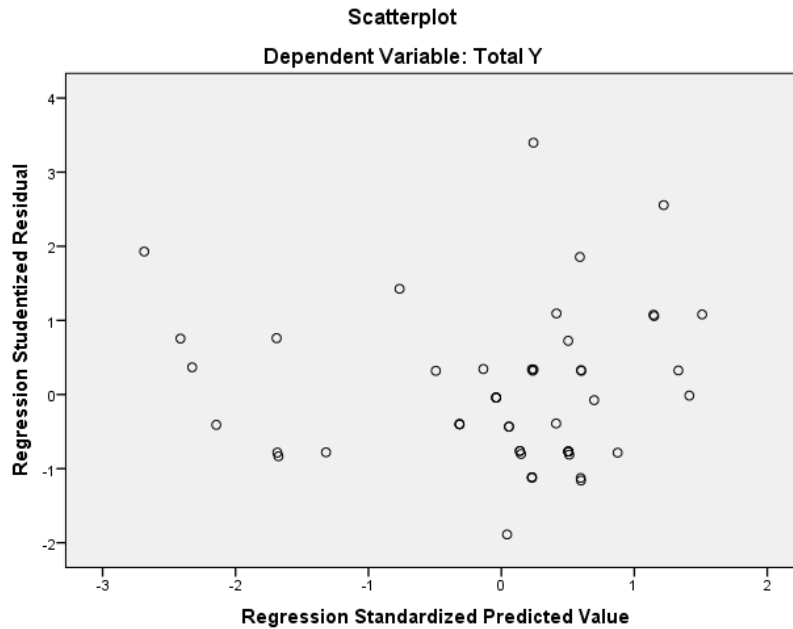
a. Predictors: (Constant), Total X.3, Total X1, Total X2

b. Dependent Variable: Total Y



#### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.010**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.977	.838		3.555	.001
	Total X1	.249	.061	.313	4.100	.000
	Total X2	.264	.107	.221	2.474	.017
	Total X.3	.490	.111	.474	4.391	.000

a. Dependent Variable: Total Y

## 2. UJI F → F TABEL = 2.80

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.266	3	125.089	258.159	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.773	47	.485		
	Total	398.039	50			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X.3, Total X1, Total X2

## 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X.3, Total X1, Total X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Y

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.939	.696

a. Predictors: (Constant), Total X.3, Total X1, Total X2

b. Dependent Variable: Total Y