# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Organisasi

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 34 butir pernyataan dengan perincian 4 butir pernyataan mengenai pengawasan, 20 butir pernyataan mengenai lingkungan kerja dan 10 butir pernyataan tentang kinerja. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

### 4.1.1 Sejarah Organisasi

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Awal mula pembentukan Bappeda bermula ketika pada tahun 1972 Pemerintah provinsi Jawa Barat melakukan penyempurnaan Badan Perancang Pembangunan Daerah (Bappemda). Provinsi Jawa Barat dengan membentuk Badan Perancang Pembangunan Kotamadya (Bappemko) dan Badan Perancang Pembangunan Kabupaten (Bappemka), yang merupakan badan perencanaan pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 43 Tahun 1972.

Setelah berjalan 2 tahun, kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dikukuhkan dan diakui dengan SK Presiden No. 15 Tahun 1974, sedangkan untuk Daerah Tingkat II masih berlaku SK Gubernur. Baru kemudian dengan SK Presiden No.27 Tahun 1980, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II diakui secara nasional. Dengan SK Presiden tersebut,lahirlah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I atau Bappeda Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II atau Bappeda Tingkat II. Pertimbangan yang mendasari terbitnya SK Presiden No. 27 Tahun 1980, yaitu:

1. Untuk meningkatkan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan regional;
2. Untuk menjamin laju perkembangan, keseimbangan, dan kesinambungan pembangunan di daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh,terarah, dan terpadu.

Dalam lingkup Kota Bandung sendiri, pembentukan Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung didasarkan pada Perda No.21 Tahun 1981 dan Perda No.24 Tahun1981, sebagaimana telah mengalami penyesuaian sejalan dengan perubahan paradigma pembangunan. Seiring dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999, maka Pemerintah Kota Bandung menata kembali Struktur Organisasi Perangkat Daerahnya, termasuk merubah nama Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung menjadi Bappeda Kota Bandung.

Perubahan ini ditetapkan dengan Perda Kota Bandung No.06 Tahun 2001 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Tingkat

Kota Bandung, sedangkan uraian tugas dan fungsinya ditetapkan dengan Perda No.17 Tahun 2001 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung.

Kemudian dengan berlakunya Undang-undang No.25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Daerah, maka keberadaan lembaga Bappeda dimasing-masing daerah disesuaikan dengan tuntutan reformasi dan kebutuhan daerahnya dalam rangka pemenuhan optimalisasi pelayanan kinerja. Terkait dengan hal tersebut,susunan organisasi Bappeda Kota Bandung kembali ditetapkan dengan Perda No.12 tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kota Bandung.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Pemerintahan Daerah menjadi tonggak penting dimulainya pelaksanaan otonomi tersebut, sehingga daerah memiliki kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Konsekuensi dari pelaksanaan Undang-Undang tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

### 4.1.2 Visi Dan Misi Organisasi

- **Visi**

Lembaga perencana pembangunan yang berkualitas, aspiratif dan aplikatif guna mewujudkan Kota Bandung Unggul, Nyaman & Sejahtera.

- **Misi**

- Mewujudkan perencanaan pembangunan yang aspiratif dan aplikatif.
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas sistem layanan perencanaan pembangunan yang memadai.
- Meningkatkan iklim dan kerjasama dalam bidang penanaman modal.
- Mewujudkan aparatur perencana pembangunan daerah yang profesional dan disiplin.
- Mewujudkan pertanggungjawaban keuangan yang wajar, akurat, akuntabel, dan pelaksaan kinerja yang optimal.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

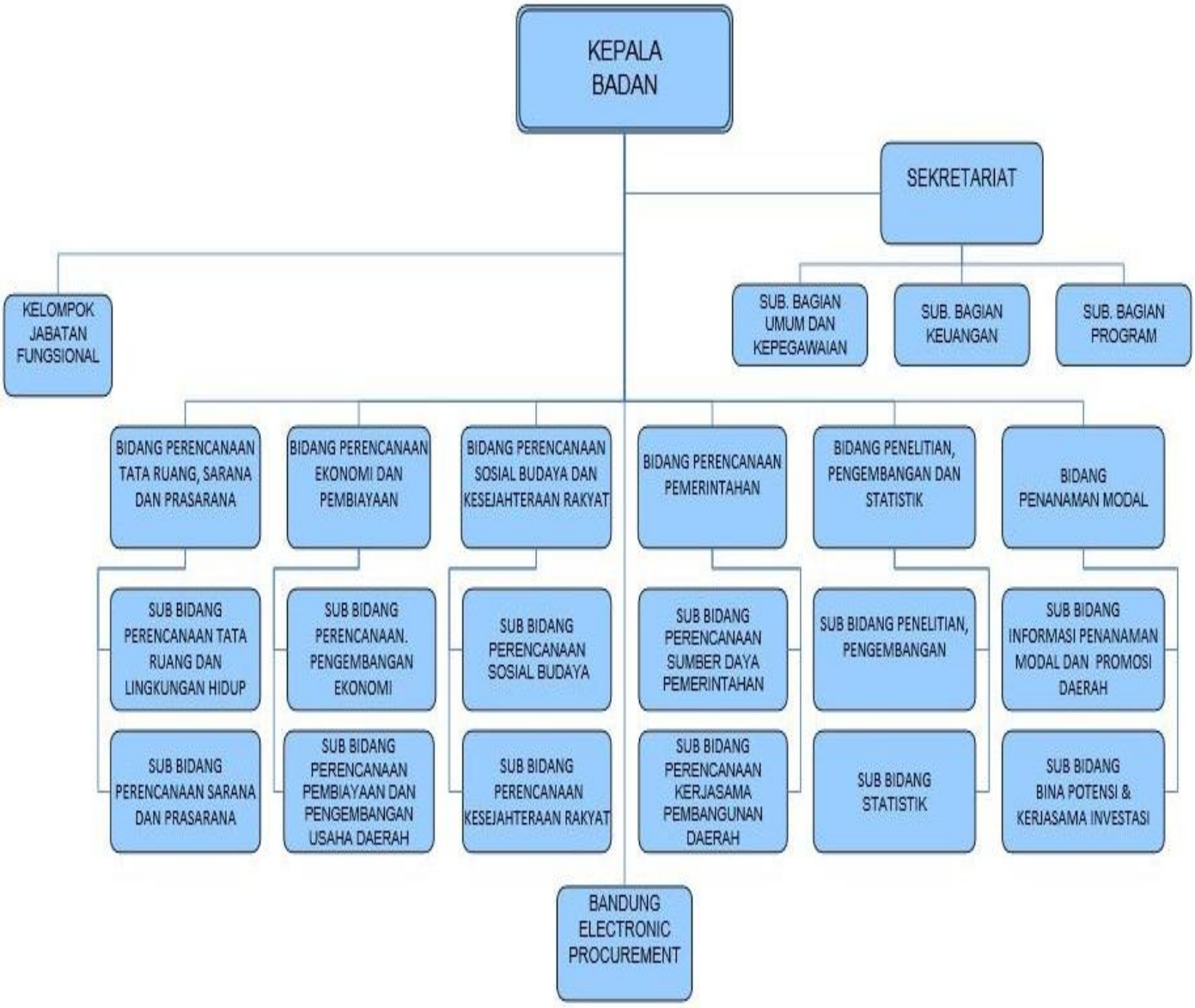
Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Susunan Organisasi badan Perencanaan Pembangunan daerah terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahkan:
    a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
    b) Sub Bagian Keuangan

c) Sub Bagian Program

3. Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana, membawahkan:
    a) Sub Bidang Perencanaan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup
    b) Sub Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana
4. Bidang Perencanaan Ekonomi dan pembiayaan, membawahkan:
    a) Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Ekonomi
    b) Sub Bidang Perencanaan Pembiayaan dan Pengembangan Usaha Daerah
5. Bidang Perencanaan Sosial Budaya dan Kesejahteraan Rakyat, membawahkkan:
    a) Sub Bidang Perencanaan Sosial Budaya
    b) Sub Bidang Kesejahteraaan Rakyat
6. Bidang Perencanaan Pemerintah, membawahkan:
    a) Sub Bidang Perencanaan Sumber Daya Pemerintahan
    b) Sub Bidang Perencanaan Kerjasama Pembangunan Daerah
7. Bidang Penelitian, Pengembangan dan statistik:
    a) Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan.
    b) Sub Bidang Statistik.
8. Bidang Penanaman Modal, membawahkan:
    a) Sub Bidang Informasi Penanaman Modal dan Promosi Daerah.
    b Sub Bidang Bina Potensi dan Kerjasama Investasi.
9. Unit Pelaksana Teknis Badan.
10. Kelompok Jabatan Fungsional

Secara lengkap bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung dapat dilihat dalam Gambar 4.1




**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Bappeda Kota Bandung**

## 4.2. Karakteristik Pegawai Bappeda

Karakteristik Pegawai Bappeda yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan pegawai yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

### 4.2.1 Distribusi Pegawai Bappeda Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Distribusi Pegawai Bappeda Menurut Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 53 | 60,3 |
| 2 | Perempuan | 35 | 39,7 |
| | **Total** | **88** | **100** |

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas Pegawai Bappeda berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang dengan persentase 60,3% dari total pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan di Bappeda membutuhkan tenaga kerja laki-laki yang akan bekerja di bidang lapangan.

### 4.2.2 Distribusi Pegawai Bappeda Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

**Distribusi Pegawai Bappeda Menurut Usia**

| No | Usia | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | 25 – 35 tahun | 12 | 13,7 |
| 2 | 36 – 45 tahun | 48 | 54,5 |
| 3 | 46 – 55 tahun | 24 | 27,3 |
| 4 | Lebih dari 55 tahun | 4 | 4,5 |
| | **Total** | **88** | **100** |

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia antara 36-45 tahun sebanyak 48 responden dengan persentase 54,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia responden mayoritas berusia 36-45 tahun yang dapat dikategorikan usia produktif yang memiliki tingkat kecepatan, kecekatan, keterampilan, kekuatan , rangsangan intelektual dan kemampuan berkoordinasi yang baik, sedangkan untuk memimpin suatu kelompok kerja, usia yang lebih tua akan dapat lebih produktif karena memiliki kepuasan kerja. Badeni (2013: 10)

### 4.2.3 Distribusi Pegawai Bappeda Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.3**

**Distribusi Pegawai Bappeda Menurut Masa Kerja**

| No | Masa Kerja | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | 0 – 10 tahun | 40 | 45,4 |
| 2 | 11 – 15 tahun | 17 | 19,3 |
| 3 | 16 – 20 tahun | 16 | 18,2 |
| 4 | Lebih 21 tahun | 15 | 17,1 |
| | **Total** | **88** | **100** |

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai Bappeda Kota Bandung memiliki masa kerja antara 0-10 tahun dengan jumlah 40 responden dan persentase sebesar 45,4%. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan regenerasi pegawai yang dilakukan oleh pihak Bappeda, agar instansi tersebut bisa terus bersaing dan dapat terus meningkatkan kinerjanya.mayoritas responden bekerja selama kurang dari 10 tahun, dan masa kerja yang di ekpresikan sebagai pengalaman kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Badeni (2013 : 12)

### 4.2.4 Distribusi Pegawai Bappeda Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4**

**Distribusi Pegawai Bappeda Menurut Pendidikan**

| No | Pendidikan | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA/SMK | 0 | 0 |
| 2 | Diploma | 13 | 14,8 |
| 3 | S1 | 48 | 54,5 |
| 4 | S2 | 27 | 30,7 |
| | **Total** | **88** | **100** |

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki gelar S1 sebanyak 48 responden dan persentasenya sebesar 54,5%. Hal ini dikarenakan Bappeda kota Bandung dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi jenjang pendidikan minimal lulusan sarjana.kemampuan sebagai keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan. Robbins dalam Badeni (2013 : 13)

## 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari bab sebelumnya.

Analisis deskriptif ini dilakukan dengan mengacu pada setiap variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut.

### 4.3.1 Variabel pengawasan ($X_1$)

Pengawasan menurut Pegawai Bappeda pada kuisioner yang telah disebarkan, variable pengawasan terdiri dari 2 indikator yang dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang di uraikan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Pengawasan pimpinan secara langsung**
**membuat bertambah motivasi bekerja**
**bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 4 | 22 | 25.00% |
| Cukup | 3 | 34 | 38.63% |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 11.36% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 3 | 3.40% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Pengawasan pemimpin secara langsung membuat bertambah motivasi bekerja bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah menurut Pegawai Bappeda yang menjawab cukup dipilih oleh 34 pegawai dengan persentase 38,63. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan pengawasan secara langsung, Pimpinan Bappeda lebih meningkatkan motivasi para pegawainya agar para Pegawai Bappeda dapat menyelesaikan pekerjaan. perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah di tetapkan. T. Hani Handoko (2002 : 176).

**Tabel 4.6**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan membuat bapak/ibu susah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 27 | 30.68% |
| Setuju | 2 | 27 | 30.68% |
| Cukup | 3 | 17 | 19.31% |
| Tidak Setuju | 4 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 9 | 10.22% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan membuat bapak/ibu susah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab sangat setuju dan setuju dipilih oleh 27 pegawai dengan persentase 30,68%. Maka dapat disimpulkan bahwa Pimpinan Bappeda seharusnya tidak terlalu sering melakukan pengawasan secara langsung karena akan mengakibatkan para pegawainya mengalami susah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Veitzal & Ella jauvani sagala (2009 :1008)

**Tabel 4.7**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Pengawasan pimpinan secara tidak**
**langsung membuat bapak/ibu merasa nyaman**
**dalam bekerja."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 4 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 10.22% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Pengawasan pemimpin secara tidak langsung membuat bapak/ibu merasa nyaman dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah responden yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai Bappeda dengan persentase 39,77%. maka dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukan pengawasan secara tidak langung oleh pimpinan, pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil dibandingkan perhatian teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Robbins (2003: 525)

**Tabel 4.8**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Pengawasan pemimpin secara tidak langsung membuat bapak/ibu mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan "**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 16 | 18.18% |
| Setuju | 2 | 32 | 36.36% |
| Cukup | 3 | 26 | 29.54% |
| Tidak Setuju | 4 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 8 | 9.09% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

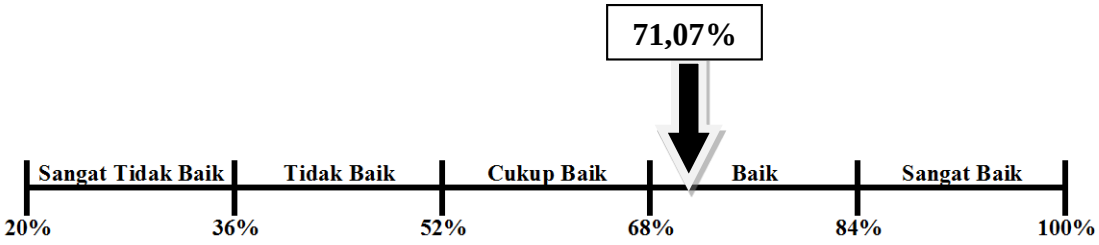
Berdasarkan pada pertanyaan Pengawasan pemimpin secara tidak langsung membuat bapak/ibu mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 32 pegawai dengan persentase 36,36%. Maka dapat disimpulkan bahwa Pimpinan harus meningkatkan pengawasan secara langsung agar pegawai tidak mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan perkerjaannya. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (inovation and risk taking) adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. Robbins (2003:525)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar Pegawai Bappeda menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel pengawasan ($X_1$). Dari 88 pegawai yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai pengawasan ($X_1$) sebagai berikut.

**Tabel 4.9**
**Skor Jawaban Pegawai Bappeda**
**Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel pengawasan ($X_1$)**

| No. Instrumen | Jawaban Responden | | | | | Skor Aktual | Skor Ideal | Persentase % | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SS (5) | S (4) | C (3) | TS (2) | STS (1) | | | | |
| 1 | 19 | 22 | 34 | 10 | 3 | 308 | 440 | 70,00 | Baik |
| 2 | 16 | 32 | 26 | 6 | 8 | 319 | 440 | 72,50 | Baik |
| 3 | 19 | 35 | 20 | 9 | 5 | 318 | 440 | 72,27 | Baik |
| 4 | 27 | 27 | 17 | 8 | 9 | 306 | 440 | 69,54 | Baik |
| **Total** | **81** | **116** | **97** | **33** | **25** | **1251** | **1760** | **71,07** | **Baik** |
| | **(81x5) =405** | **(116x4) =464** | **(97x3) =291** | **(33x2) =66** | **(25x1) =25** | | | | |

Pada variabel pengawasan ($X_1$) dengan jumlah item pernyataan 4 butir dan jumlah Pegawai Bappeda 88 orang, diperoleh total skor aktual sebesar 1251 atau dengan persentase sebesar 71,07%, sehingga dari jumlah skor tanggapan Pegawai Bappeda atas 4 butir pernyataan mengenai pengawasan ($X_1$) diperoleh rentang sebagai berikut.




Melalui jumlah skor tanggapan dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai variabel pengawasan kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan Pegawai Bappeda mengenai pengawasan ($X_1$) termasuk dalam kategori “Baik”. Pimpinan Bappeda harus melakukan Pengawasan secara langsung agar perkerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Para tenaga kerja di dorong untuk

berinteraksi dan mengerjakan tugas bersama serta mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, penghargaan, dan kesatuan. Kreitner et al (2003:87)

### 4.3.2 Variabel lingkungan kerja ($X_2$)

Lingkungan kerja menurut Pegawai Bappeda pada kuisioner yang telah disebarkan, variable lingkungan kerja terdiri dari 10 indikator yang dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang di uraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan "Penerangan setiap ruangan kerja mempengaruhi bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 22.72% |
| Setuju | 4 | 37 | 42.04% |
| Cukup | 3 | 17 | 19.31% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 6 | 6.81% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Penerangan setiap ruangan kerja mempengaruhi bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 37 Pegawai dengan persentase 42,04%. Maka dapat disimpulkan bahwa penerangan setiap ruangan kerja akan dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bekerja dalam ruangan gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Robbins (2002)

**Tabel 4.11**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Penerangan setiap ruangan kerja belum memenuhi tingkat kenyamanan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 2 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 4 | 9 | 10.22% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Penerangan setiap ruangan belum memenuhi tingkat kenyamanan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa Penerangan ruangan kerja di bappeda harus lebih di tingkatkan agar mengurangi rasa ketidaknyamanan para pegawai dalam bekerja. Bekerja dalam ruangan gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Robbins (2002)

**Tabel 4.12**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Suhu dalam ruangan kerja membuat nyaman bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 18.18% |
| Setuju | 4 | 37 | 42.04% |
| Cukup | 3 | 15 | 17.04% |
| Tidak Setuju | 2 | 13 | 14.77% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 7 | 7.95% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Suhu dalam ruangan membuat nyaman bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 37 pegawai dengan persentase 42,04%. Maka dapat disimpulkan bahwa suhu dalam ruangan kerja membuat para pegawai  nyaman dalam bekerja. demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.Robbins (2002)

**Tabel 4.13**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Suhu setiap ruangan kerja membuat bapak/ibu mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 14 | 15.90% |
| Setuju | 2 | 29 | 32.95% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 4 | 19 | 21.59% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 6 | 6.81% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Suhu setiap ruangan kerja membuat bapak/ibu mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 29 pegawai dengan persentase 32,95%. Maka dapat disimpulkan bahwa Suhu disetiap ruangan kerja harus lebih di perhatikan karena para pegawai akan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi. perlu memperhatikan arah angin dalam menata ruang

sehingga tercipta pergerakan angin mikro yang sejuk dan memberikan kenyamanan.Hakim (2006).

**Tabel 4.14**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Kelembaban ruangan kerja membuat**
**bapak/ibu merasa nyaman dalam bekerja "**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 4 | 32 | 36.36% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 11.36% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 7 | 7.95% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kelembaban ruangan kerja membuat bapak/ibu merasa nyaman dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 32 pegawai dengan persentase 36,36%. Maka dapat disimpulkan bahwa kelembaban ruangan kerja di Bappeda membuat para pegawainya nyaman dalam bekerja. Jika temperatur ruang sangat rendah maka temperatur permukaan kulit akan menurun dan sebaliknya jika temperatur ruang tinggi akan mengalami kenaikan pula. Hakim (2006)

**Tabel 4.15**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Kelembaban ruangan kerja membuat**
**bapak/ibu merasa terganggu dalam**
**menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 21 | 23.86% |
| Setuju | 2 | 36 | 40.90% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 4 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kelembaban ruangan kerja membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 36 Pegawai dengan persentase 40,90%. Maka dapat disimpulkan bahwa kelembaban ruangan kerja harus lebih diperhatikan karena akan membuat para pegawai merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temperatur yang terlalu dingin akan menurunkan gairah kerja dan temperatur yang terlampau panas dapat membuat kelelahan dalam bekerja dan cenderung banyak membuat kesalahan. Hakim (2006).

**Tabel 4.16**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Sirkulasi udara ruangan kerja yang lancar membuat bapak/ibu fokus dalam bekerja."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 19.31% |
| Setuju | 4 | 32 | 36.36% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 2 | 13 | 14.77% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 6 | 6.81% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Sirkulasi udara ruangan kerja yang lancar membuat bapak/ibu fokus dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 32 pegawai dengan persentase 36,36%. Maka dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara ruangan kerja lancar akan membuat para Pegawai Bappeda fokus dalam bekerja. Perlu memperhatikan arah angin dalam menata ruang sehingga tercipta pergerakan angin mikro yang sejuk dan memberikan kenyamanan.Hakim (2006).

**Tabel 4.17**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Sirkulasi udara ruangan kerja yang tidak lancar membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam bekerja."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 2 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 4 | 9 | 10.22% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Sirkulasi udara ruangan kerja yang tidak lancar membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara ruangan kerja di Bappeda harus lebih di perhatikan karena sirkulasi udara yang tidak lancar akan menggangu para pegawai dalam bekerja. Sirkulasi yang tidak lancar sangat berpengaruh juga pada para pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya kenyamanan dapat berkurang karena sirkulasi yang kurang baik, seperti tidak adanya pembagian ruang yang jelas untuk sirkulasi manusia dan kendaraan bermotor, atau tidak ada pembagian sirkulasi antara ruang satu dan ruang lainnya.Hakim (2006)

**Tabel 4.18**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Kebisingan diruang kerja membuat**
**bapak/ibu lebih nyaman dalam**
**menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 17.04% |
| Setuju | 4 | 29 | 32.95% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 2 | 18 | 20.45% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 6 | 6.81% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kebisingan diruang kerja membuat bapak/ibu lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 29 Pegawai dengan persentase 32,95%. Maka dapat disimpulkan bahwa kebisingan

di ruangan kerja membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. lokasi fisik atau tata ruang tempat orang bekerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas dan sikap antara pegawai satu dan pegawai yang lainnya. Hakim (2006).

**Tabel 4.19**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Kebisingan diruang kerja membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan"**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 34 | 38.63% |
| Setuju | 2 | 28 | 31.81% |
| Cukup | 3 | 15 | 17.04% |
| Tidak Setuju | 4 | 5 | 5.68% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 6 | 6.81% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kebisingan diruang kerja membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab sangat setuju dipilih oleh 34 Pegawai dengan persentase 38,63%. Maka dapat disimpulkan bahwa kebisingan diruang kerja harus lebih diperhatikan karena akan membuat para pegawai merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada daerah padat seperti perkantoran atau industri, kebisingan adalah salah satu masalah pokok yang dapat mengganggu kenyamanan para pekerja yang berada di sekitarnya.Hakim (2006)

**Tabel 4.20**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Kebersihan di tempat kerja sudah**
**memenuhi tingkat kenyamanan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 22.72% |
| Setuju | 4 | 36 | 40.90% |
| Cukup | 3 | 21 | 23.86% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kebersihan di tempat kerja sudah memenuhi tingkat kenyamanan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 36 pegawai dengan persentase 40,90%. Maka dapat disimpulkan bahwa kebersihan di Bappeda telah memenuhi tingkat kenyamanan. Sesuatu yang bersih selain menambah daya tarik lokasi, juga menambah rasa nyaman karena bebas dari kotoran sampah ataupun bau-bauan yang tidak sedap. Hakim (2006)

**Tabel 4.21**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Bau ditempat kerja membuat bapak/ibu**
**susah berkonsentrasi."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 2 | 22 | 25.00% |
| Cukup | 3 | 34 | 38.63% |
| Tidak Setuju | 4 | 10 | 11.36% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 3 | 3.40% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Bau ditempat kerja membuat bapak/ibu susah berkonsentrasi diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda

yang menjawab cukup dipilih oleh 34 pegawai dengan persentase 38,63%. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya adanya bau di tempat kerja harus lebih diperhatikan karena bisa membuat para pegawai susah untuk berkonsentrasi. Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Sedarmayanti (2001 : 21).

**Tabel 4.22**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Tata warna tempat kerja membuat nyaman**
**pegawai dalam bekerja"**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 18.18% |
| Setuju | 4 | 32 | 36.36% |
| Cukup | 3 | 26 | 29.54% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 8 | 9.09% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Tata warna tempat kerja membuat nyaman pegawai dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 32 pegawai dengan persentase 36,36%. Maka dapat disimpulkan bahwa tata warna tempat kerja yang sesuai akan membuat para Pegawai Bappeda merasa nyaman dalam bekerja. 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. Sedarmayanti (2001 : 21)

**Tabel 4.23**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Tata warna tempat kerja membuat**
**bapak/ibu merasa terganggu dalam bekerja."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 2 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 20 | 22.72% |
| Tidak Setuju | 4 | 9 | 10.22% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Tata warna tempat kerja membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Bappeda merasa terganggu dengan tata warna tempat kerja yang tidak sesuai. 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. Sedarmayanti (2001 : 21).

**Tabel 4.24**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Dekorasi tata ruang kerja sudah tertata rapih "**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 27 | 30.68% |
| Setuju | 4 | 27 | 30.68% |
| Cukup | 3 | 17 | 19.31% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 9 | 10.22% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Dekorasi tata ruang kerja sudah tertata rapih diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bapedda yang menjawab sangat setuju dan setuju dipilih oleh 27 Pegawai dengan persentase 30,68%. Maka dapat disimpulkan bahwa dekorasi tata ruang kerja di Bappeda sudah tertata dengan rapih. Dekorasi ada hubungannya tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Sedarmayanti (2001 : 21).

**Tabel 4.25**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan " Dekorasi tata ruang kerja masih belum tertata rapih."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 39 | 44.31% |
| Setuju | 2 | 29 | 32.95% |
| Cukup | 3 | 13 | 14.77% |
| Tidak Setuju | 4 | 3 | 3.40% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 4 | 4.54% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Dekorasi tata ruang kerja masih belum tertata rapih diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab sangat setuju dipilih oleh 39 pegawai dengan persentase 44,31%. Maka dapat disimpulkan bahwa dekorasi tempat kerja di bappeda masih kurang baik dan tidak tertata rapih. Dekorasi ada hubungannya tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Sedarmayanti (2001 : 21).

**Tabel 4.26**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Musik ditempat kerja membuat nyaman**
**bapak/ibu dalam bekerja."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 19.31% |
| Setuju | 4 | 29 | 32.95% |
| Cukup | 3 | 28 | 31.81% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 8 | 9.09% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Musik ditempat kerja membuat nyaman bapak/ibu dalam bekerja diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 29 pegawai dengan persentase 32,95%. Maka dapat disimpulkan bahwa kebanyakan para pegawai merasa nyaman dalam bekerja akan adanya musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Sedarmayanti (2001 : 21).

**Tabel 4.27**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Adanya musik ditempat kerja membuat**
**bapak/ibu merasa terganggu dalam**
**menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 20 | 22.72% |
| Setuju | 2 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 21 | 23.86% |
| Tidak Setuju | 4 | 7 | 7.95% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Adanya musik ditempat kerja membuat bapak/ibu merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa para Pegawai Bappeda akan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya apabila adanya musik di ruangan kerja. Lagu-lagu perlu dipilih selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. Sedarmayanti (2001 : 21).

**Tabel 4.28**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Keamanan di tempat kerja membuat**
**bapak/ibu lebih tenang dalam menyelesaikan**
**pekerjaannya."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 22.72% |
| Setuju | 4 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 21 | 23.86% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 6 | 6.81% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Keamanan di tempat kerja membuat bapak/ibu lebih tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai merasa tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya jika keamanan ditempat kerja terjaga dengan benar. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam). Sedarmayanti (2001 : 21)

**Tabel 4.29**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Keamanan di tempat kerja belum**
**memenuhi tingkat kenyamanan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 2 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 22 | 25.00% |
| Tidak Setuju | 4 | 7 | 7.95% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Keamanan di tempat kerja belum memenuhi tingkat kenyamanan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa keamanan yang kurang akan membuat para pegawai susah berkonsentrasi dalam bekerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam). Sedarmayanti (2001 : 21).

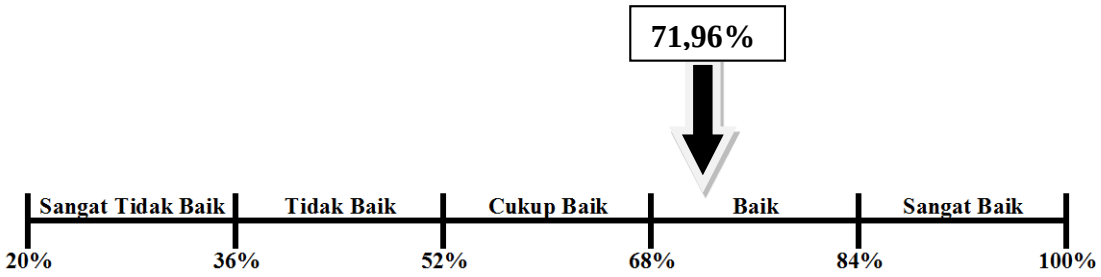
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar Pegawai bappeda menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel lingkungan kerja ($X_2$). Dari 88 Pegawai yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai lingkungan kerja ($X_2$) sebagai berikut.

**Tabel 4.30**
**Skor Jawaban Pegawai Bappeda**
**Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel lingkungan kerja ($X_2$)**

| No. Instrumen | Jawaban Responden | | | | | Skor Aktual | Skor Ideal | Persentase % | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SS (5) | S (4) | C (3) | TS (2) | STS (1) | | | | |
| 1 | 20 | 37 | 17 | 8 | 6 | 321 | 440 | 72,95 | Baik |
| 2 | 19 | 35 | 20 | 9 | 5 | 318 | 440 | 72,27 | Baik |
| 3 | 16 | 37 | 15 | 13 | 7 | 306 | 440 | 69,54 | Baik |
| 4 | 14 | 29 | 20 | 19 | 6 | 290 | 440 | 65,90 | Cukup |
| 5 | 19 | 32 | 20 | 10 | 7 | 310 | 440 | 70,45 | Baik |
| 6 | 21 | 36 | 20 | 6 | 5 | 326 | 440 | 74,09 | Baik |
| 7 | 17 | 32 | 20 | 13 | 6 | 305 | 440 | 69,31 | Baik |
| 8 | 19 | 35 | 20 | 9 | 5 | 318 | 440 | 72,27 | Baik |
| 9 | 15 | 29 | 20 | 18 | 6 | 293 | 440 | 66,59 | Cukup |
| 10 | 34 | 28 | 15 | 5 | 6 | 343 | 440 | 77,95 | Baik |
| 11 | 39 | 29 | 13 | 3 | 4 | 324 | 440 | 81,81 | Baik |
| 12 | 19 | 22 | 34 | 10 | 3 | 308 | 440 | 70,00 | Baik |
| 13 | 16 | 32 | 26 | 6 | 8 | 306 | 440 | 69,54 | Baik |
| 14 | 19 | 35 | 20 | 9 | 5 | 318 | 440 | 72,27 | Baik |
| 15 | 27 | 27 | 17 | 8 | 9 | 319 | 440 | 72,50 | Baik |
| 16 | 20 | 36 | 21 | 6 | 5 | 360 | 440 | 73,63 | Baik |
| 17 | 17 | 29 | 28 | 6 | 8 | 305 | 440 | 69,31 | Baik |
| 18 | 20 | 35 | 21 | 7 | 5 | 322 | 440 | 73,18 | Baik |
| 19 | 20 | 35 | 21 | 6 | 6 | 321 | 440 | 72,95 | Baik |
| 20 | 19 | 35 | 22 | 7 | 5 | 320 | 440 | 72,72 | Baik |
| **Total** | **410** | **645** | **410** | **178** | **117** | **6333** | **8800** | **71,96** | **Baik** |
| | **(410x5) =2050** | **(645x4) =2580** | **(410x3) =1230** | **(178x2) =356** | **(117x1) =117** | | | | |

Pada variabel lingkungan kerja ($X_2$) dengan jumlah item pernyataan 20 butir dan jumlah Pegawai Bappeda 88 orang, diperoleh total skor actual sebesar 6333 atau dengan persentase sebesar 71,96%, sehingga dari jumlah skor

tanggapan Pegawai Bappeda atas 20 butir pernyataan mengenai lingkungan kerja ($X_2$) diperoleh rentang sebagai berikut.




Melalui jumlah skor tanggapan dari 20 pernyataan yang diajukan mengenai variabel lingkungan kerja ($X_2$), maka dapat diketahui bahwa tanggapan Pegawai Bappeda mengenai lingkungan kerja ($X_2$) termasuk dalam kategori "Baik". Lingkungan Kerja harus diperhatikan dengan baik dan benar karena akan mempengaruhi para pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2007)

### 4.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja menurut Pegawai Bappeda terhadap Kinerja pada kuisioner yang telah disebarkan, variable kinerja terdiri dari 5 indikator yang dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang di uraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.31**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Bapak/ibu mempunyai keterampilan yang**
**baik dalam menyelesaikan pekerjaannya."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 4 | 35 | 39.77% |
| Cukup | 3 | 22 | 25.00% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 7.95% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Bapak/ibu mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai Bappeda mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.Robbins (2006 : 260)

**Tabel 4.32**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**“Kualitas bapak/ibu belum memenuhi standar Bappeda”**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 52 | 59.09% |
| Setuju | 2 | 16 | 18.18% |
| Cukup | 3 | 9 | 10.22% |
| Tidak Setuju | 4 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 3 | 3.40% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kualitas bapak/ibu belum memenuhi standar Bappeda diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab sangat setuju dipilih oleh 52 pegawai dengan persentase 59,09%. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas para pegawai harus lebih diperhatikan agar dapat mengikuti standar perkerjaan Pegawai Bappeda. Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Leon dalam Mangkunegara (2009 :10)

**Tabel 4.33**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaannya**
**sesuai dengan *job description*."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 23 | 26.13% |
| Setuju | 4 | 34 | 38.63% |
| Cukup | 3 | 21 | 23.86% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 4 | 4.54% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *job description* diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 34 pegawai dengan persentase 38,63%. Maka dapat disimpulkan bahwa para Pegawai Bappeda telah menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai bidang dan unit yang harus diselesaikan. Produksi yang dihasilkan dapat di tunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah. atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Bernadin dan Russel (2003)

**Tabel 4.34**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Kuantitas bapak/ibu belum memenuhi**
**standar Bappeda."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 12 | 13.63% |
| Setuju | 2 | 50 | 56.81% |
| Cukup | 3 | 11 | 12.50% |
| Tidak Setuju | 4 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 7 | 7.95% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Kuantitas bapak/ibu belum memenuhi standar Bappeda diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 50 pegawai dengan persentase 56,81%. Maka dapat disimpulkan bahwa Kuantitas para pegawai harus lebih ditingkatkan agar sesuai dengan standar pekerjaan Pegawai Bappeda. Jumlah yang dihasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. Robbins (2006 : 260 ).

**Tabel 4.35**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Pekerjaan bapak/ibu dapat diselesaikan**
**dengan tepat waktu."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 21.59% |
| Setuju | 4 | 35 | 39.77% |
| Ragu-ragu | 3 | 22 | 25.00% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 7.95% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Pekerjaan bapak/ibu dapat diselesaikan dengan tepat waktu diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda

yang menjawab setuju dipilih oleh 35 pegawai dengan persentase 39,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa para Pegawai Bappeda telah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.Robbins (2006 : 260)

**Tabel 4.36**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Pekerjaan bapak/ibu tidak dapat**
**diselesaikan tepat waktu "**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 12 | 13.63% |
| Setuju | 2 | 50 | 56.81% |
| Cukup | 3 | 11 | 12.50% |
| Tidak Setuju | 4 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 7 | 7.95% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Pekerjaan bapak/ibu tidak dapat diselesaikan tepat waktu diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 50 pegawai dengan persentase 56,81%. maka dapat disimpulkan bahwa Bappeda harus lebih memperhatikan Para pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Bernardin & Russel (2003)

**Tabel 4.37**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Pekerjaan yang bapak/ibu selesaikan sesuai**
**dengan target Bappeda."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 22.72% |
| Setuju | 4 | 33 | 37.50% |
| Cukup | 3 | 24 | 27.27% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6.81% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 5 | 5.68% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Pekerjaan yang bapak/ibu selesaikan sesuai dengan target Bappeda diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 33 pegawai dengan persentase 37,50%. Maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Bappeda telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan targer bappeda. Memaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Robbins (2006 : 260).

**Tabel 4.38**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Pekerjaan yang bapak/ibu selesaikan tidak**
**selalu sesuai target Bappeda."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 12 | 13.63% |
| Setuju | 2 | 50 | 56.81% |
| Cukup | 3 | 11 | 12.50% |
| Tidak Setuju | 4 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 5 | 7 | 7.95% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Pekerjaan yang bapak/ibu selesaikan tidak selalu sesuai target Bappeda diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai

Bappeda yang menjawab setuju dipilih oleh 50 pegawai dengan persentase 56,81%. Maka dapat disimpulkan bahwa Bappeda harus lebih memperhatikan para pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan target bappeda. Memaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Bernardin & Russel (2003).

**Tabel 4.39**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Bapak/ibu mempunyai tanggung jawab**
**untuk menyelesaikan pekerjaan."**

| Tanggapan | Bobot | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 52 | 59.09% |
| Setuju | 4 | 16 | 18.18% |
| Cukup | 3 | 9 | 10.22% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 9.09% |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 3 | 3.40% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

Berdasarkan pada pertanyaan Bapak/ibu mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab sangat setuju dipilih oleh 52 pegawai dengan persentase 59,09%. Maka dapat disimpulkan bahwa para Pegawai Bappeda masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan. Jansen (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004).

.

**Tabel 4.40**
**Menurut Pegawai Bappeda Tentang Item Pertanyaan**
**" Bapak/ibu merasa tidak mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan."**

| No. | Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 53 | 60.22% |
| 2 | Setuju | 16 | 18.18% |
| 3 | Cukup | 8 | 9.09% |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 4.54% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 7 | 7.95% |
| **Total** | | **88** | **100%** |

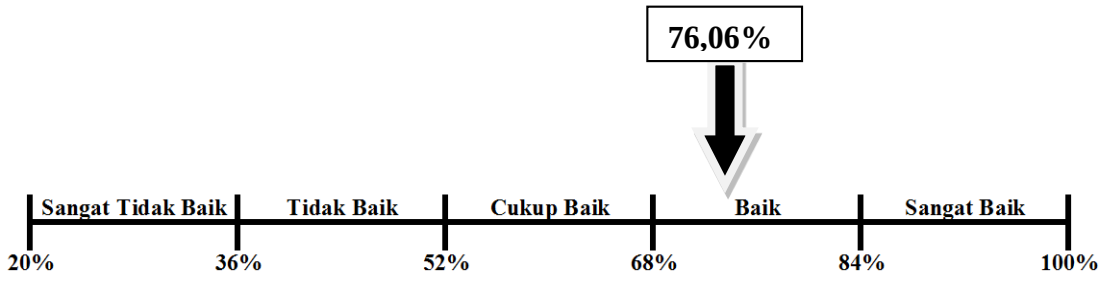
Berdasarkan pada pertanyaan Bapak/ibu merasa tidak mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui jawaban yang terbanyak adalah Pegawai Bappeda yang menjawab sangat setuju dipilih oleh 53 responden dengan persentase 60,22%. Maka dapat disimpulkan bahwa Bappeda harus lebih memperhatikan para pegawai yang merasa tidak mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan. Jansen (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar Pegawai Bappeda menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Kinerja (Y). Dari 88 pegawai yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kinerja (Y) sebagai berikut.

**Tabel 4.41**
**Skor Jawaban Pegawai Bappeda**
**Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Kinerja (Y)**

| No. Instrumen | Jawaban Responden | | | | | Skor Aktual | Skor Ideal | Persentase % | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SS (5) | S (4) | C (3) | TS (2) | STS (1) | | | | |
| 1 | 19 | 35 | 22 | 7 | 5 | 320 | 440 | 72,72 | Baik |
| 2 | 52 | 16 | 9 | 8 | 3 | 370 | 440 | 84,09 | Sangat Baik |
| 3 | 23 | 34 | 21 | 6 | 4 | 330 | 440 | 75,00 | Baik |
| 4 | 12 | 50 | 11 | 8 | 7 | 316 | 440 | 71,81 | Baik |
| 5 | 19 | 35 | 22 | 7 | 5 | 320 | 440 | 72,72 | Baik |
| 6 | 12 | 50 | 11 | 8 | 7 | 316 | 440 | 71,81 | Baik |
| 7 | 20 | 33 | 24 | 6 | 5 | 321 | 440 | 72,95 | Baik |
| 8 | 12 | 50 | 11 | 8 | 7 | 316 | 440 | 71,81 | Baik |
| 9 | 52 | 16 | 9 | 8 | 3 | 370 | 440 | 84,09 | Sangat Baik |
| 10 | 57 | 16 | 8 | 4 | 3 | 368 | 440 | 83,63 | Baik |
| **Total** | **278** | **335** | **148** | **70** | **49** | **3347** | **4400** | **76,06** | **Baik** |
| | **(278x5) =1390** | **(335x4) =1340** | **(148x3) =444** | **(70x2) =140** | **(49x1) =49** | | | | |

Pada variabel Kinerja (Y) dengan jumlah item pernyataan 10 butir dan jumlah 88 orang Pegawai Bappeda. Diperoleh total skor sebesar 3347 atau dengan persentase sebesar 76,06%, sehingga dari jumlah skor tanggapan pegawai atas 10 butir pernyataan mengenai Kinerja (Y) diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kinerja (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja (Y) termasuk dalam kategori "Baik". Kinerja harus diperhatiakan oleh organisasi karena akan mempengaruhi maju mundurnya suatu intansi. Suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2002)

## 4.4 Analisis Kuantitatif

### 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan, lingkungan kerja terhadap kinerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

**Tabel 4.42**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.490 | 3.223 | | 8.220 | .000 |
| | pengawasan | -1.294 | .327 | -.597 | -3.952 | .000 |
| | lingkungan kerja | .418 | .072 | .878 | 5.809 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 26.490 - 1.294\,X_1 + 0.418\,X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 26.490. artinya jika variabel kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata kinerja akan bernilai 26.490.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kinerja. Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_1$ bernilai negatif, menunjukkan hubungan yang tidak searah antara pengawasan ($X_1$) dengan kinerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_2$ bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara lingkungan keja dan kinerja pegawai.

### 4.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara $X_1$ (pengawasan) dengan Y (kinerja), apabila $X_2$ (lingkungan kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

**Tabel 4.43**

**Korelasi Secara parsial Antara pengawasan dan kinerja pegawai**

**Correlations**

| Control Variables | | | pengawasan | kinerja pegawai |
|---|---|---|---|---|
| lingkungan kerja | pengawasan | Correlation | 1.000 | -.394 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .000 |
| | | Df | 0 | 85 |
| | kinerja pegawai | Correlation | -.394 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .000 | . |
| | | Df | 85 | 0 |

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu -0.394 dengan arah negatif. Artinya pengawasan memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja pegawai, dikatakan rendah karena nilai korelasi sebesar -0,394 berada pada interval 0,20-0,399 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi. Arah negatif menggambarkan bahwa ketika kurang memperhatikan pengawasan maka kinerja akan menurun.

B. secara korelasi parsial antara $X_2$ (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja), apabila $X_1$ (pengawasan) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

**Tabel 4.44**

**Korelasi Secara parsial Antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai**

**Correlations**

| Control Variables | | | lingkungan kerja | kinerja pegawai |
|---|---|---|---|---|
| pengawasan | lingkungan kerja | Correlation | 1.000 | .533 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .000 |
| | | Df | 0 | 85 |
| | kinerja pegawai | Correlation | .533 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .000 | . |
| | | Df | 85 | 0 |

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.533 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai searah aratinya ketika dimana lingkungan kerja nyaman dapat berakibat kinerja menjadi meningkat. Hubungan antara variabel $X_2$ (lingkungan kerja) dan Y (kinerja pegawai) dikatakan cukup karena korelasi sebesar 0.533 berada pada interval 0.41 – 0.60 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

### 4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh $X_1$ (pengawasan) dan $X_2$ (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

**Tabel 4.45**

**Uji Koefisien Determinasi pengawasan, lingkungan kerja dengan kinerja**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .540[a] | .292 | .275 | 5.22575 |

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengawasan

Berdasarkan perhitungan manual dan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.540 ini berarti bahwa secara parsial pengawasan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja (Y) adalah sebesar 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.46**

**Pengaruh Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Order**

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Beta | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | | | | |
| | Pengawasan | -.597 | .102 | -.394 | -.361 |
| | lingkungan kerja | .878 | .402 | .533 | .530 |

a. Dependent Variable: harga saham

Berikut adalah hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dengan rumus X zero order :

1. Variabel pengawasan = -0.597 x 0,102 = -0.07164 x 100% = -7%

2. Variabel lingkungan kerja = 0.878 x 0.402 = 0.3629 x 100% = 36,2%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel lingkungan kerja ($X_2$) sebesar 36,2% dan diikuti dengan variabel pengawasan ($X_1$) sebesar -7%. dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sebesar 29,2% sedangkan sisanya 70,8% merupakan kontribusi variabel lain.

## 4.5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan $\alpha$ = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan $\alpha$ = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis pengawasan Terhadap kinerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, pengawasan ($X_1$) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, pengawasan ($X_1$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

$\alpha$ = 5%

**Tabel 4.47**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) pengawasan Terhadap kinerja**

**Coefficients[a]**

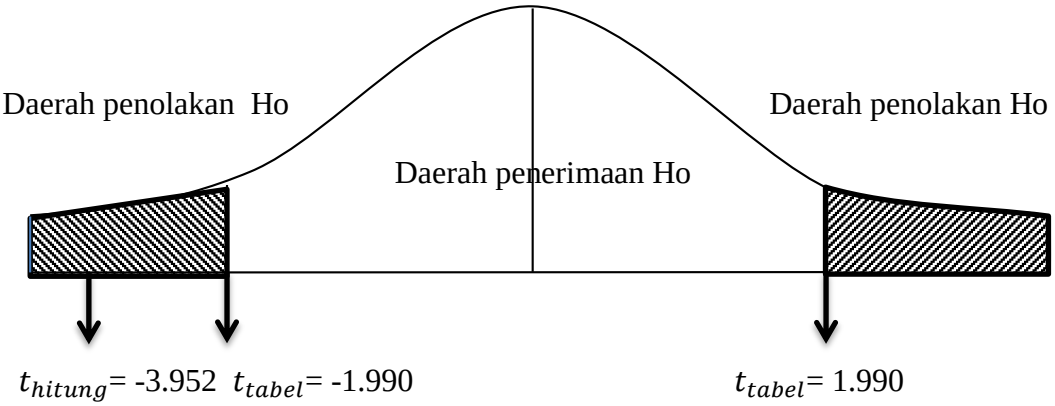
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.490 | 3.223 | | 8.220 | .000 |
| | Pengawasan | -1.294 | .327 | -.597 | -3.952 | .000 |
| | lingkungan kerja | .418 | .072 | .878 | 5.809 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung}$ tersebut dibandingkan dengan nilai $t_{tabel}$. $t_{tabel}$ diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha$ = 0,05, dimana df = n-k-1 = 88-2-1 = 85. Maka t (0,05:85) = 1.990.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai $t_{hitung}$ variabel pengawasan -3.952 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung}$ -3.952 lebih besar dari $t_{tabel}$ -1.990 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan $Ho$ ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sesuai juga dengan penelitian Utomo (2009) tentang pengaruh pengawasan dan pelayanan terhadap kinerja, pengawasan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja. Dalam jurnal Ardansyah dan Wasilawati (2014) ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online, Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan pendekatan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :




**Gambar 4.2**

**Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara pengawasan terhadap kinerja**

### 4.5.2 Pengujian Hipotesis lingkungan kerja Terhadap kinerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, lingungan kerja ($X_2$) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, lingkungan kerja ($X_2$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

$\alpha$ = 5%

**Tabel 4.48**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai**

**Coefficients[a]**

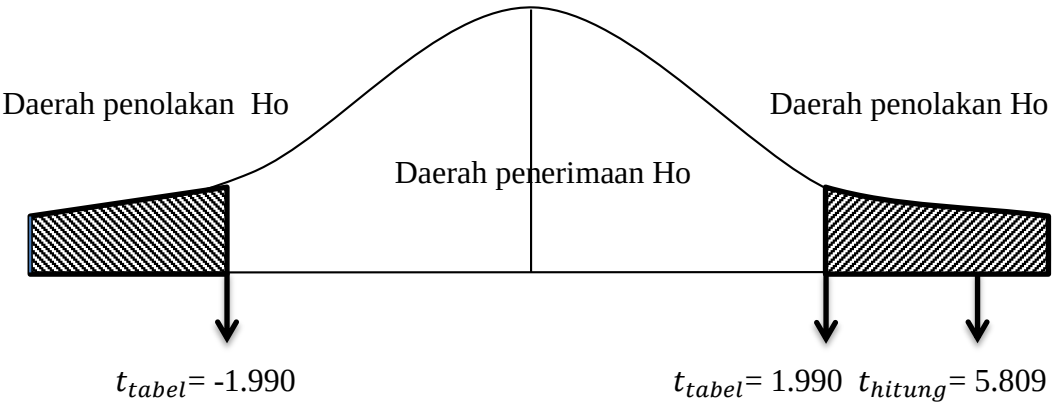
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.490 | 3.223 | | 8.220 | .000 |
| | Pengawasan | -1.294 | .327 | -.597 | -3.952 | .000 |
| | lingkungan kerja | .418 | .072 | .878 | 5.809 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung}$ tersebut dibandingkan dengan nilai $t_{tabel}$. $t_{tabel}$ diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha$ = 0,05, dimana df = n-k-1 = 88-2-1 = 85. Maka t (0,05:57) = 1.990.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai $t_{hitung}$ variabel lingkungan kerja 5.809 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung}$ 5.809 lebih besar $t_{tabel}$ 1.990 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Handayani (2011) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nitisemito (2000:183) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :




**Gambar 4.3**

**Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**