

# PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA TANJUNGBALAI

<sup>1</sup>Lusi Mariani Saragih, <sup>2</sup>Kotaris Banurea, <sup>3</sup>Laila Putriani Nura, <sup>4</sup>Muhammad Ali Damanik, <sup>5</sup>Rini Diana  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara  
<sup>1</sup>lusi.mariani@gmail.com, <sup>2</sup>kotaris.banurea@gmail.com, <sup>3</sup>laila.putriani@nura@gmail.com, <sup>4</sup>mhd.alidamanik@gmail.com,  
<sup>5</sup>rini.diana@gmail.com

## ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study is whether the supervision, work environment and facilities simultaneously have a positive and significant effect on the work performance at Library and Records Office, Kota Tanjungbalai. This study aims to determine the effect of supervision, work environment and facilities on the work performance of the employees at Library and Records Office, Kota Tanjungbalai. The sample in this study were all employees at Library and Records Office, Kota Tanjungbalai, which numbered 38 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Partial supervision has a positive and significant effect on employee work performance; The work environment partially has a positive and significant effect on employee work performance; Work facilities partially have a positive and significant effect on employee work performance; Supervision, work environment and work facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Supervision; Work environment; Work Facilities; Work performance*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.*

**Kata Kunci:** *Pengawasan; Lingkungan Kerja; Fasilitas Kerja; Prestasi Kerja*

## 1. Pendahuluan

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2014: 78) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki pegawai tidak sesuai harapan organisasi. Organisasi menemui prestasi kerja pegawai rendah. Akibat prestasi kerja pegawai rendah berdampak pada produktivitas organisasi menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga organisasi menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi negara yang diberikan kewenangan dalam pengelolaan Negara baik secara desentralisasi maupun secara otonomi daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Kota Tanjungbalai dipimpin oleh Walikota dan Wakil Walikota yang dipilih secara langsung oleh masyarakat Kota Tanjungbalai. Pada pelaksanaan tugas sebagai pelayan publik di bidang Perpustakaan dan Kearsipan, Pemerintah Kota Medan memiliki Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh seorang Sekretaris yang memiliki bawahan beberapa Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala Sub bagian.

Untuk melaksanakan pelayanan publik, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai memerlukan prestasi kerja dari

para pegawainya agar dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui visi dan misi Pemerintah Kota Tanjungbalai. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, tentu sangatlah diperlukan sosok seorang pimpinan yang memiliki daya juang dalam pengambilan keputusan baik secara eksternal maupun internal organisasi agar keberhasilan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari para pegawai dan perangkat kerja lainnya dapat menghasilkan prestasi kerja yang terbaik.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai adalah unsur organisasi Pemerintah Kota Tanjungbalai yang diserahkan tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab membantu Walikota Tanjungbalai dalam menyelenggarakan dibidang kepustakaan.. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai merupakan unsur staf yang merumuskan kebijakan teknis bidang perpustakaan dan arsip

Dalam melaksanakan program Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai tersebut dibutuhkan SDM yang kompeten dibidangnya agar kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai dapat tercapai secara optimal. Banyak permasalahan manajemen Pemerintahan yang belum sepenuhnya teratasi, permasalahan manajemen Pemerintahan tersebut antara lain: masih rendahnya prestasi kerja pegawai.

Tabel 1 Capaian Kerja

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	
1	Pelaksanaan Usulan Pemusnahan Dan Akuisisi Arsip	257 Data	100	12 bln	163 Dok	75	8 bln	68.36
2	Melakukan Pemberkasan Arsip Aktif	118 Data	100	12 bln	968 Data	65	9 bln	73.90
3	Memberikan Pelayanan Penggunaan Arsip Dinamis	127 Dok	100	12 bln	127 Data	70	12 bln	82.00
<b>Nilai Capaian SKP</b>								<b>74.75</b> <b>(Cukup)</b>

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai-2020

Pada Tabel 1. terlihat bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai tahun 2019 hanya mendapat nilai 74,75 dengan kategori cukup, hal ini menjadi permasalahan dimana target-target dari organisasi tidak tercapai.

### 1.1. Rumusan Masalah

Setiap lembaga atau instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan lembaga lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 2) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 3) Apakah fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 4) Apakah pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

### 1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji prestasi kerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya membahas faktor-faktor pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

### 1.3. Hiopotesis

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

- 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 3) Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 4) Fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai baik secara simultan maupun parsial, serta mencari hubungan atau pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pakah lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Populasi di bedakan antara populasi secara umum dengan populasi target "*target population*". Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian. Populasi umum penelitian adalah seluruh pekerja yang berada dalam ruang lingkup organisasi yang merasakan secara langsung objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Menurut Kuncoro (2013: 95) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang bersifat homogen, yakni populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama, sehingga tidak perlu di persiapkan jumlahnya secara kuantitatif. maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 40 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Populasi

No	Golongan	Jumlah
1	Pembina	5
2	Penata	16
3	Pengatur	6
4	Honoror	13
<b>Total</b>		<b>40</b>

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai -2020

## 2.2. Sampel

*Sampling* adalah kegiatan menentukan sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian, dengan kata lain sampel sebagai wakil dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel

yang benar-benar dapat menggambarkan keadaan populasi yang sesungguhnya atau dapat juga dikatakan sampel haruslah representatif (mewakili) populasi. Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono dalam Widayasmara 2015: 83) Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Riwidikdo (2013: 37) apabila jumlah populasi atau subjeknya besar, maka dapat diambil 10-15% atau 20-30% tergantung pada kemampuan peneliti. Jika populasi kecil (<100) maka semua anggota populasi menjadi sampel peneltiain.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 38 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Kerangka Sampel

No	Golongan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Pembina	5	4	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Penata	16	15	1 Orang Merupakan Peneliti
3	Pengatur	16	16	-
4	Honoror	13	13	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>38</b>	

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai -2020

## 2.3. Uji Normalitas

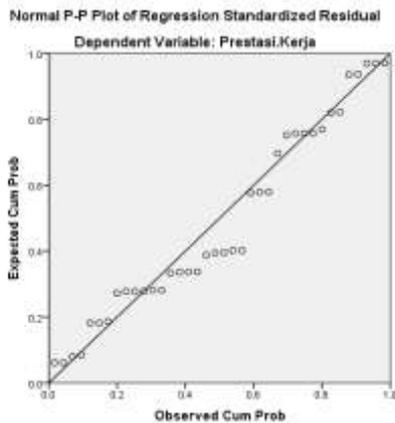
Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung

berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

## 2.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Sugiyono (2013: 354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.765	1.308
	Lingkungan.Kerja	.898	1.114
	Fasilitas	.783	1.278

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

## 2.5. Uji Heteroskedastisitas

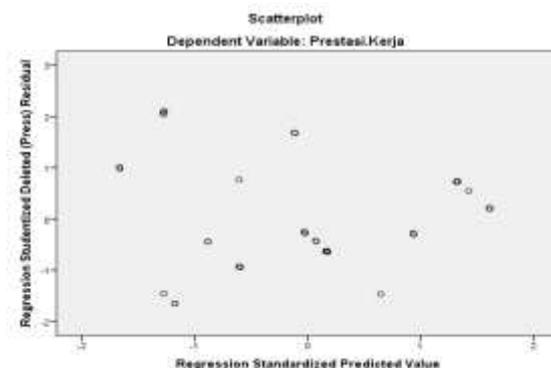
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol

pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

### 3. Hasil dan pembahasan

#### 3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.028	4.404		.461	.648
1 Pengawasan	.300	.073	.394	4.113	.000
Lingkungan.Kerja	.305	.084	.320	3.618	.001
Fasilitas	.407	.086	.448	4.725	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,028 + 0,300X_1 + 0,305X_2 + 0,407X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien  $X_1$  (pengawasan) mempunyai nilai positif yaitu 0.300, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Jika pengawasan dilakukan secara tepat dan sesuai terhadap pekerjaan pegawai maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien  $X_2$  (lingkungan kerja) juga memiliki nilai positif yaitu 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien  $X_3$  (fasilitas pekerjaan) juga memiliki

nilai positif yaitu 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini berarti jika pengawasan yang dilakukan terhadap pekerjaan pegawai sudah sesuai dalam artian tidak terlalu ketat maupun longgar, lingkungan kerja yang selalu diperhatikan guna kenyamanan pegawai dalam bekerja dan fasilitas pekerjaan yang sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

#### 3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.886	3	13.629	36.131	.000 <sup>b</sup>
Residual	12.825	34	.377		
Total	53.711	37			

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungan.Kerja, Pengawasan

Pada tabel 6. diatas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 36,131 dan nilai signifikansi 0,000<sup>b</sup>. Diketahui nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,870. Oleh karena itu nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36,131 > 2,870$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

#### 3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

##### a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengawasan	.300	.073	.394	4.113	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,113 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,113 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam

penelitian ini yaitu variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan.Kerja	.305	.084	.320	3.618	.001

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,618 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,618 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam

penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

**c. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Fasilitas pekerjaan	.277	.075	.311	3.672	.001

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh fasilitas pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.17 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,672 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,672 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.

**3.4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.872 <sup>a</sup>	.761	.740	.614
---	-------------------	------	------	------

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa 76,1% variabel prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai dijelaskan oleh variabel pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 23,9% tidak dilakukan penelitian.

#### 4. Kesimpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 3) Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 4) Pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai.
- 5) Nilai R Square pada hasil penelitian ini adalah 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa 76,1% variabel prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai dijelaskan oleh variabel pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 23,9% tidak dilakukan penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2018). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, Pandji (2015). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djoyowiriono, Sugeng (2015). *Manajemen Konstruksi.Edisi Keempat* Yogyakarta: KMTS FT, UGM.
- Erlis Milta Rin Sondole dkk (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.*

*Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung.Jurnal EMBA Bitung:* .

- Husnan, Suad (2012). *Manajemen Personalia.Edisi Keempat* Yogyakarta: BPFE.
- Iskandar (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kotijah, Siti Nur (2016). *Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Prestasi Kerja Pada Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja*.Tesis Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Kuncoro, M (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyadi (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa.Edisi Kedua*, Jakarta: Salemba Empat .
- M. Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Makmur (2011). *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Maringan Masry Simbolon (2014). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia;
- Nainggolan, Sukma Era Wibawany (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Pemerintah Kota Medan*.Tesis Medan: FE USU.
- Prawirosentono, Suyadi (2012). *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Sinulingga, Sukaria (2012). *Metode Penelitian.Edisi kedu* Medan: USU Press.
- Soetjipto, Budi W (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sondang P. Siagian (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopi (2013). *Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Pegawai kantor Bea dan Cukai tipe Madya*. Tesis Bandung: FE.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriansyah Murhaini (2014). *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanti. S (2014). *Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Bontang*. *E-Journal Administrasi Negara* : .
- Sutrisno, Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Cetakan Ketiga* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swastha dan Ibnu Sukotjo W (2014). *Pengantar Bisnis Modern*. *Cetakan Kedelapan* Yogyakarta: Liberty.
- Widyasmara (2015). *Efektivitas Penggunaan Metode Teams Games Tournament (TGT)*. Surakarta: UMS.
- Wijoyo. S (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. *Cet. Keempat* Jakarta: Kencana.