

PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KOTA TANJUNGBALAI

¹Robitoh, ²Muhammad Rajab Tambusay, ³Syamsul Efendi, ⁴Rosnaya Harahap, ⁵Indah Adelina
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹robitoh.mm@gmail.com, ²mhd.rajab@gmail.com, ³syamsul.efendi@gmail.com, ⁴rosnaya.hrp@gmail.com,
⁵indah.adelina@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether work facilities, discipline and supervision simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees at Regional Disaster Management Agency, Kota Tanjungbalai. This study aims to determine the effect of work facilities, discipline and supervision on the performance of the employees at Regional Disaster Management Agency, Kota Tanjungbalai. The sample in this study which numbered 62 employees at Regional Disaster Management Agency, Kota Tanjungbalai. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Work facilities partially have a positive and significant effect on employee performance; Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance; Supervision partially has a positive and significant effect on employee performance; Work facilities, discipline and supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Work Facilities; Discipline; Supervision; Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 62 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci : *Fasilitas Kerja; Kedisiplinan; Pengawasan; Kinerja*

1. Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Oleh karena itu, dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai acuan pemerintah yang menjadi pedoman mengenai

arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai-nilai sikap dan perilaku pegawai. Martoyo (2014: 87).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai

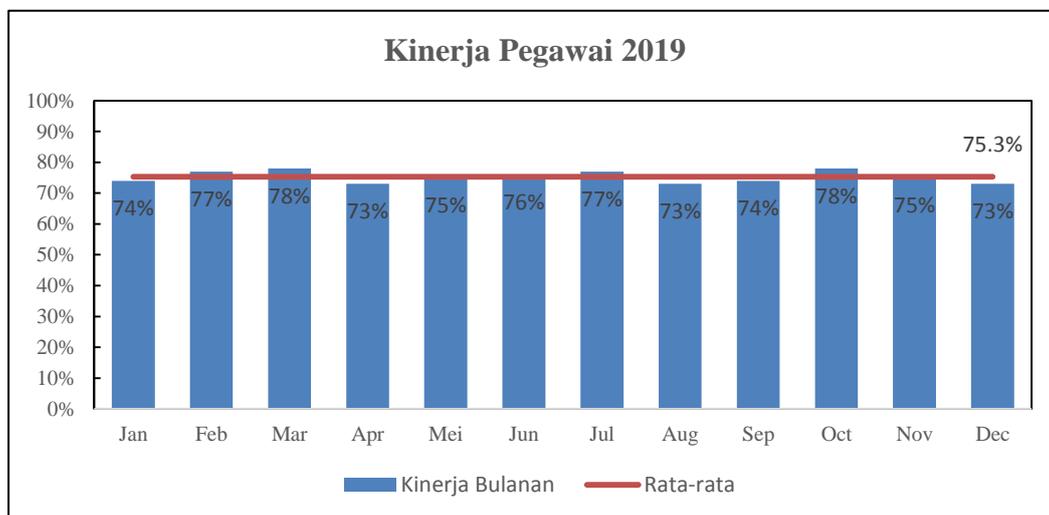
tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan, Mangkuprawira (2017: 95).

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyadari permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai adalah fasilitas kerja yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan tugas kurang memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal dan kurang memuaskan, pegawai sangat sering keluar kantor tanpa izin atasan saat jam kerja sedang berlangsung serta pimpinan terlalu memberikan kepercayaan penuh kepada anggotanya tanpa melakukan pengawasan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Maka dari hal diatas peneliti mencoba untuk merangkum hasil seluruh kinerja pegawai pada tahun 2019 untuk menjadikan acuan penelitian ini.



Gambar 1. Grafik Kinerja Pegawai
Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah-2019

Dari grafik diatas, dapat dilihat rata-rata kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai hanya mencapai 75.3%. Angka ini masih menunjukkan nilai yang belum mencapai target kerja yang telah ditentukan.

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 fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Apakah fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai baik secara simultan maupun parsial, serta mencari hubungan atau pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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 persoalkan jumlahnya secara kuantitatif. maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 64 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Kerangka Populasi

No	Golongan	Jumlah
1	Pembina	7
2	Penata	15
3	Pengatur	4
4	Juru	1
5	Satgas	37
Total		64

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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 Widyasmara 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 Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 62 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Sampel

No	Golongan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Pembina	7	6	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Penata	15	14	1 Orang Merupakan Peneliti
3	Pengatur	4	4	-
4	Juru	1	1	-
5	SATGAS	37	37	
Total		64	62	

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai -2020

2.3. Uji Normalitas

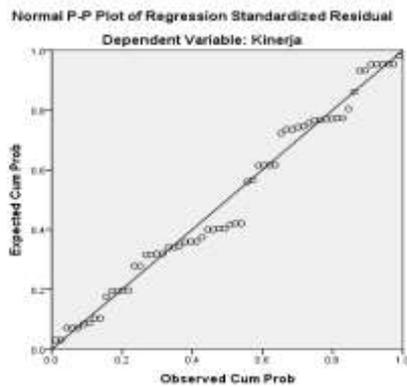
Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

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 Regression 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 3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Fasilitas.Kerja	.830	1.205
Kedisiplinan	.833	1.201
Pengawasan	.740	1.352

a. Dependent Variable: Kinerja

2.5. Uji Heteroskedastisitas

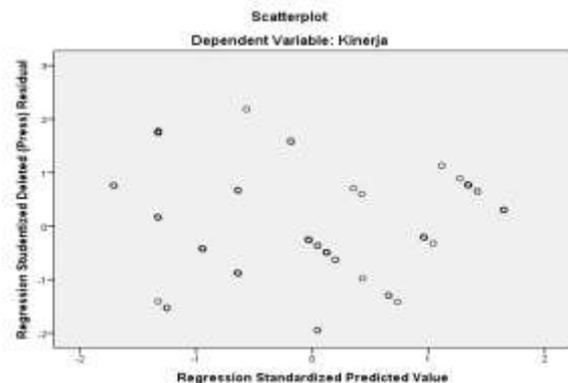
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil 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

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.26.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.833	3.672		1.044	.301

Fasilitas.Kerja	.297	.065	.361	4.554	.000
Kedisiplinan	.300	.070	.340	4.303	.000
Pengawasan	.373	.077	.406	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,833 + 0,297X_1 + 0,300X_2 + 0,373X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (fasilitas kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0,297, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika fasilitas kerja yang tersedia dalam kantor sangat memadai untuk membantu pekerjaan pegawai maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_2 (kedisiplinan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_3 (pengawasan) juga memiliki nilai

positif yaitu 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin didalam organisasinya memperhatikan bagaimana fasilitas kerja untuk pegawainya, kedisiplinan yang dimiliki serta pengawasan yang dilakukan kepada pegawai dalam pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58.401	3	19.467	44.669	.000 ^b
Residual	25.276	58	.436		
Total	83.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Pada tabel 5.diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 44,669 dan nilai signifikansi 0,000^b. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,669 > 2,760$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Fasilitas.Kerja	.297	.065	.361	4.554	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 6 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,554 dan

nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,554 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a

hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

b. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X₂ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kedisiplinan	.300	.070	.340	4.303	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,303 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,303 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima H_a

hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

c. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X₃ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengawasan	.373	.077	.406	4.834	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,834 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,834 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

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 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.682	.660

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa 68,9% variabel kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan, sedangkan

sisanya sebesar 31,1% tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
 - 3) Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
 - 4) Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
 - 5) Nilai R *Square* pada hasil penelitian ini adalah 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa 68,9% variabel kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 31,1% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2018). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiarsih (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja*. Semarang: UNS.
- Djoyowiriono, Sugeng (2015). *Manajemen Konstruksi.Edisi Keempat* Yogyakarta: KMTS FT, UGM.
- Edy Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencan.
- 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*
- Fathoni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Husnan, Suad (2012). *Manajemen Personalia.Edisi Keempat* Yogyakarta: BPFE.
- Iskandar (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Malayu SP Hasibuan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). *Perilaku dan Budaya Organisasi. Cetakan Kedua* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maringan Masry Simbolon (2014). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama* Yogyakarta: Salemba Empat.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riwidikdo, H (2013). *Statistik Kesehatan dan Aplikasi SPSS Dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rohima Pre.
- Saydam (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Simanjuntak (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sinulingga, Sukaria (2012). *Metode Penelitian.Edisi kedua* Medan: USU Press.
- Siswanto (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono (2010). *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.
- Soenarno (2003). *Front Office Management*. Yogyakarta: Andi.
- 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.

- Swastha dan Ibnu Sukotjo W (2014). ***Pengantar Bisnis Modern***. Cetakan Kedelapan Yogyakarta: Liberty.
- Veitzhal, Rivai, dan Sagala Jauvani (2010). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Jakarta: Rajawali Pers.
- Vithzal Rivai (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2008). ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyasmara (2015). ***Efektivitas Penggunaan Metode Teams Games Tournament (TGT)***. Surakarta: UMS.