

**PENGARUH FASILITAS KERJA  
DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DINASIRA SEMBADA DI  
KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Willy Chang**  
**150910090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

**PENGARUH FASILITAS KERJA  
DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DINASIRA SEMBADA DI  
KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Willy Chang  
150910090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 08 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



**Willy Chang**

150910090

**PENGARUH FASILITAS KERJA  
DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DINASIRA SEMBADA DI  
KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Willy Chang  
150910090**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 08 Agustus 2019**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Dinasira Sembada di Kota Batam. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu fasilitas kerja dan pengawasan dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Dinasira Sembada. Sampel menggunakan metode *nonprobability* sampling dengan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebanyak 140 kuesioner. Teknik analisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Hasil pengujian membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan fasilitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja; Pengawasan; Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Achieving the goals of a company or organization is a very important matter and is prioritized, in achieving all company objectives important factors in it including how the resources in it work or can be provided according to the needs of individuals - individuals in an organization This study aims to examine the effect of work facilities and supervision on employee performance at PT Dinasira Sembada in Batam City. This analysis uses independent variables namely work facilities and supervision and the dependent variable is employee performance. The research sample is employees who work at PT Dinasira Sembada. The sample uses a nonprobability sampling method with saturated sampling. Data collection is done by distributing questionnaires to employees as many as 140 questionnaires. The test results prove that work facilities have a significant and positive effect on employee performance at a significance level of  $0.000 < 0.05$ , supervision has a significant and positive effect on employee performance at significance value  $0.000 < 0.05$  and the work facilities and supervision have a positive significant effect on employee performance with a significance value of  $0,000 < 0,05$ .*

**Keyword:** *Work Facilities; Supervision; Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam dan jugaselaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
4. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
5. Ibu Meliana Siregar, selaku HRD di perusahaan PT Dinasira Sembada, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data primer dan sekunder.
6. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang telah selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 08 Agustus 2019

Willy Chang  
150910090

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN .....	iv
HALAMAN JUDUL .....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoristis .....	8
1.6.2. Manfaat Praktis .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1. Fasilitas Kerja .....	10
2.1.1. Pengertian Fasilitas Kerja.....	10
2.1.2. Proses Perencanaan Fasilitas .....	11
2.1.3. Indikator Fasilitas Kerja .....	12
2.2. Pengawasan .....	12
2.2.1. Pengertian Pengawasan .....	12
2.2.2. Tahapan Dalam Proses Pengawasan .....	14
2.2.3. Indikator Pengawasan .....	14
2.3. Kinerja Karyawan .....	14
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	14



2.3.2. Aspek Kinerja Karyawan .....	15
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	16
2.4. Penelitian Terdahulu .....	17
2.5. Kerangka Berpikir.....	19
2.6. Hipotesis Penelitian.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1. Desain Penelitian .....	21
3.2. Definisi Operasional.....	21
3.2.1. Variabel Bebas atau Independen.....	21
3.2.2. Variabel Terikat atau Dependen .....	23
3.3. Populasi dan Sampel .....	25
3.3.1. Populasi .....	25
3.3.2. Sampel .....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5. Metode Analisis Data.....	28
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	28
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	28
3.5.2.1. Uji Validitas .....	28
3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data .....	29
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	30
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	30
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.5.4. Uji Pengaruh .....	31
3.5.4.1. Analisis Linear Berganda .....	31
3.5.4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	32
3.6. Uji Hipotesis .....	32
3.6.1. Uji T (Parsial) .....	33
3.6.2. Uji F (Simultan) .....	33
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	33
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1. Profil Responden.....	35

4.1.1. Profile Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.1.2. Profile Responden Berdasarkan Usia .....	36
4.1.3. Profile Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	36
4.2. Hasil Penelitian .....	37
4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif .....	37
4.3. Hasil Uji Kualitas Data .....	46
4.3.1. Hasil Uji Validitas Data .....	46
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	51
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	52
4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	55
4.4.3. Hasil Uji Heterokedastistas .....	56
4.5. Uji Pengaruh .....	57
4.5.1. Hasil Uji Linear Berganda.....	57
4.5.2. Hasil Uji Determinasi (R Square) .....	59
4.6. Uji Hipotesis .....	60
4.6.1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji T) .....	60
4.6.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Bersama – Sama (Uji F) .....	62
4.7. Pembahasan .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Fasilitas PT Dinasira Sembada.....	4
Tabel 1.2 Tabel Alokasi SDM dan Pencapaian Target.....	6
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	24
Tabel 3.2 Jumlah Populasi .....	25
Tabel 3.3Skala Likert Teknik Pengumpulan Data.....	27
Tabel 4.1Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2Profil Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	37
Tabel 4.4Kriteria Analisis Depkriptif .....	38
Tabel 4.5Distribusi Responden Pada Variabel Fasilitas Kerja .....	38
Tabel 4.6Distribusi Responden Pada Variabel Pengawasan.....	41
Tabel 4.7Distribusi Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.8Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1) .....	47
Tabel 4.9Hasil Uji Validitas Pengawasan (X2).....	48
Tabel 4.10Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	50
Tabel 4.11Hasil Uji Realibilitas Variabel .....	52
Tabel 4.12Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Test.....	55
Tabel 4.13Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.14Hasil Uji Heteroskedastitas.....	57
Tabel 4.15Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4.16Hasil Uji R Square.....	60
Tabel 4.17Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji T).....	60
Tabel 4.18Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan (Uji F) .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1Kerangka Pemikiran .....	19
Gambar4.1Hasil Uji Normalitas Histogram.....	53
Gambar4.2Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	54

## DAFTAR RUMUS

Rumus3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	28
Rumus3.2 Metode <i>Cornbach Alpha</i> .....	30
Rumus3.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	32

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Olah SPSS
- Lampiran 4 Tabel r
- Lampiran 5 Tabel t
- Lampiran 6 Tabel f

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau organisasi adalah perihal yang amat penting dan diutamakan. Dalam mencapai semua tujuan perusahaan faktor penting didalamnya berupa bagaimana sumber daya didalamnya bekerja atau dapat dikatakan bergantung pada kinerja individu – individu dalam suatu organisasi. Untuk tercapainya suatu kinerja yang sesuai harapan organisasi atau perusahaan hendaknya setiap kegiatan dari individu dibantu oleh fasilitas – fasilitas pendukung pekerjaan, dimana fasilitas ini bertujuan memudahkan pekerjaan atau kegiatan operasional baik produksi maupun administrasi, pernyataan ini didukung oleh (Iswatun & Rustiana, 2018 : 446) yang mengatakan dalam penelitiannya bahwa fasilitas kerja yang baik akan memudahkan dan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga peningkatan kinerja dapat terjadi pada karyawan itu sendiri.

Selain itu guna menjaga kelancaran kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut hendaknya setiap kegiatan sumberdaya manusianya dipantau atau diawasi dengan baik guna menjaga kestabilan serta agar dapat tetap mengendalikan setiap kegiatan sesuai prosedur dan keinginan perusahaan, pernyataan ini didukung oleh (Suharnomo, 2018 : 9) yang mengatakan bahwa pengawasan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi. Dengan kinerja yang baik hasil yang diinginkan

perusahaan pasti akan lebih baik serta tujuan perusahaan akan cepat tercapai, pernyataan ini didukung oleh (Situmeang, 2018 : 158) yang mengatakan semakin baik kinerja karyawan semakin baik pula hasil yang di dapatkan serta semakin cepat juga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Dinasira Sembada merupakan perusahaan yang pusatnya terletak pada Kota Tangerang dan telah memulai usahanya sejak tahun 1989 dengan bidang usaha manufaktur label pada pakaian serta produksi komponen sepatu. pada tanggal 24 April 2017 PT. Dinasira Sembada membuka sebuah cabang di Kota Batam dengan kegiatan memproduksi kotak untuk berbagai jenis telepon genggam atau disebut juga *Rigid Box Manufacturer*. Semakin berkembangnya teknologi dan semakin maraknya produksi gadget di Kota Batam membuat pemilik PT. Dinasira Sembada menanamkan modalnya di Kota Batam.

PT Dinasira Sembada sendiri memiliki kurang lebih 135 karyawan baik dari staff hingga pekerja lapangan baik yang berstatus permanen maupun karyawan kontrak. PT Dinasira Sembada Kota Batam dapat dikatakan perusahaan baru dan satu – satunya perusahaan di Kota Batam yang memiliki kapasitas untuk memproduksi kotak – kotak kemasan untuk gadget maupun kemasan untuk barang elektronik lainnya. PT Dinasira Sembada juga terus membangun kondisi pabrik atau tempat kegiatan produksi secara bertahap. Meskipun PT Dinasira Sembada Kota Batam termasuk perusahaan tingkat menengah keatas, namun seperti yang telah disebutkan di atas, jumlah sumber daya manusia didalamnya cukup banyak.



Dengan sumber daya manusia yang cukup banyak tentunya perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan dan menjaga kinerja karyawan tetap baik dengan berbagai usaha. Pada PT Dinasira Sembada permasalahan yang terjadi adalah kurangnya fasilitas – fasilitas untuk karyawan yang mempermudah kegiatan baik saat kerja maupun jam istirahat. Fasilitas kerja yang dimaksud merupakan segala sesuatu yang dimiliki dalam perusahaan yang diberikan dan digunakan oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan suatu pekerjaan ataupun untuk kelancaran pekerjaan. Kekurangan ini dapat dilihat pada tabel dibawah seperti kurangnya tempat ibadah atau sholat ataupun *pantry* (ruang sepen/istirahat) sehingga para karyawan harus mencari sendiri tempat makan di luar atau memanfaatkan salah satu lokasi pada tempat operasioanl yang sebenarnya dinilai tidak baik dan dapat membahayakan baik pekerja ataupun produk/barang yang sedang dikerjakan.

Sedangkan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan di ambil contoh tidak tersedianya bantuan komputer untuk staff bagian persediaan ataupun bagian pengecekan kualitas, kekurangan ini mengakibatkan penggunaan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan semakin lama sehingga waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan lain terbuang, ditambah lagi ada sebuah proses dimana karyawan perlu mencocokkan kode produk dengan kode yang telah ditetapkan oleh pelanggan, karyawan melakukannya secara manual padahal pada produk telah ada gambar kode atau *barcode*, jika menggunakan alat pindai, pekerjaan ini seharusnya lebih mudah dan cepat. Sehingga peneliti akan mencoba mengkaji bagaimana hasil dari penyediaan

fasilitas yang kurang terhadap bagaimana hasil kerja dari para karyawan PT Dinasira Sembada. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi perhatian pada penelitian ini, melihat apakah fasilitas akan meningkatkan kinerja karyawan atausebaliknya. Berikut disajikan data fasilitas umum yang dimiliki maupun tidak dimiliki oleh perusahaan.

**Tabel 1.1** Tabel Fasilitas PT Dinasira Sembada

<b>Nama Fasilitas</b>	<b>Ketersediaan</b>
Fasilitas Komputerisasi Bagian Admin	Tersedia
Fasilitas Komputerisasi Bagian Lapangan	Tidak Tersedia
Alat Bantu Komputerisasi	Tidak Tersedia
Fasilitas Antar Jemput	Tidak Tersedia
Mushola	Tidak Tersedia
Pantry/kantin makan	Tidak Tersedia
Toilet	Tersedia
Jaminan Sosial	Tersedia
Tempat Parkir	Tersedia

**Sumber :** PT Dinasira Sembada (2018)

Selain fasilitas kerja, permasalahan lain yang terjadi pada PT Dinasira Sembada adalah proses pengawasan terhadap proses produksi atau proses kerja. Pada PT Dinasira Sembada didapati yang masih kurang. Meskipun terdapat seorang supervisor atau pengawas lapangan yang ditugaskan mengamati proses produksi, namun dikarenakan lokasi peralatan dan mesin yang berbeda tempat membuat seorang supervisor atau pengawas lapangan akan sedikit kesulitan untuk

mengawasi kedisiplinan kerja setiap karyawan. Selain pengawasan oleh supervisor sendiri, manajer cabang juga melakukan pengawasan langsung dalam periode tertentu, misalkan setiap minggu dua kali atau pun tiga kali. Pengawasan yang kurang ini juga disebabkan karena setiap kegiatan produksi memiliki lokasi yang terbagi – bagi sehingga dengan seorang supervisor saja tidak dapat memantau divisi atau proses lain saat supervisor sedang memantau proses yang lain. Oleh karena itu pengawasan juga menjadi titik perhatian dalam penelitian ini, dengan pengawasan oleh seorang atasan, apakah akan memberi pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana respon atau tanggapan karyawan langsung terhadap pengawasan tersebut.

Pada kinerja karyawan berdasarkan data keefektifan pengalokasian dan penggunaan tenaga kerja, terdapat penurunan setiap periodenya. Penurunan ini dapat dilihat dari jumlah alokasi tenaga kerja dan jumlah pencapaian produksi yang dihasilkan untuk menyelesaikan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terlihat seperti pada periode Oktober 2017 hingga Desember 2017 dapat diselesaikan sebanyak 357.500 unit namun mengalami penurunan saat pada periode Januari 2018 hingga Maret 2018 dengan jumlah sumber daya yang telah bertambah. Berikut disajikan tabel produksi dan pencapaian produksi PT Dinasira Sembada selama periode Oktober 2017 hingga September 2018 yang disajikan per triwulan.

**Tabel 1.2** Tabel Alokasi SDM dan Pencapaian Target

<b>Periode</b>	<b>Jumlah SDM/ Operator</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>
Oktober 2017 – Desember 2017	130	360.000 Unit	357.500 Unit
Januari 2018 – Maret 2018	135	360.000 Unit	357.000 Unit
April 2018 – Juni 2018	135	360.000 Unit	357.000 Unit
Juli 2018 – September 2018	140	360.000 Unit	356.000 Unit

**Sumber :** PT Dinasira Sembada (2018)

Maka dalam penelitian ini kinerja karyawan akan dinilai dan diteliti perubahannya berdasarkan respon karyawan langsung terhadap pernyataan – pernyataan yang akan diajukan. Kemudian tanggapan tersebut akan dikaji dan dinilai bagaimana pengaruh fasilitas dan pengawasan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penulis merumuskan untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Masih kurangnya fasilitas yang membuat pekerjaan bagian lapangan melambat sehingga kinerja masih rendah.

2. Masih kurangnya fasilitas atau alat bantu yang seharusnya dapat disediakan sehingga proses kerja tidak efisien.
3. Kurangnya pengawasan yang dikarenakan lokasi produksi yang terpisah yang membuat proses kerja tidak terpantau dengan baik.
4. Kurangnya pengawasan yang dikarenakan hanya terdapat satu orang supervisor sehingga tidak dapat melakukan pengawasan secara keseluruhan.
5. Menurunnya kinerja dari periode ke periode meskipun telah menambah jumlah sumber daya manusia, sehingga tujuan perusahaan akan terhambat.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka penulis membatasi masalah penelitian berfokus pada fasilitas kerja, pengawasan dan kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam?

3. Apakah fasilitas kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoristis**

Manfaat teoristis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat mengenai fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat diterapkan pada dunia nyata.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan dan saran bagi perusahaan untuk memperbaiki masalah yang terjadi serta sebagai data dan hasil penelitian yang ada dijadikan sebagai suatu pertimbangan pengambilan keputusan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi serta sebagai materi penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Fasilitas Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam kegiatan perusahaan alat bantu dalam kegiatan perusahaan sangat berperan penting. Alat bantu atau sarana ini berfungsi sebagai pendorong serta dapat dikatakan perantara untuk mencapai tujuan atau kegiatan operasional perusahaan. Sarana atau alat bantu ini disebut dengan fasilitas, baik fasilitas kerja maupun fasilitas kepegawaian.

Menurut (Ismainar, 2018 : 153) Fasilitas merupakan suatu bentuk sarana yang diberikan oleh perusahaan – perusahaan untuk kelancaran kegiatan perusahaan dalam berbagai bentuk.

Menurut (Idris, 2016 : 93) fasilitas kerja adalah suatu alat bantu atau perangkat atau sumber daya peralatan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, dengan memperhatikan siapa penggunanya, intelektual penggunanya, serta cara menggunakan alat bantu tersebut.

Kemudian menurut (Anam & Rahardja, 2018 : 2) fasilitas kerja adalah sebuah sarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh penanggung jawab.

Menurut (Irawan & Suryani, 2018 : 268) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dipakai, digunakan, ataupun di nikamti baik yang berhubungan



langsung dengan pekerjaan ataupun tidak.

Sedangkan fasilitas Menurut (Anam & Rahardja, 2018 : 3) adalah media atau alat yang dipakai untuk kelancaran dan kemudahan dalam menjalankan fungsi perusahaan. Fasilitas untuk memkomparasidivisisatu dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang dipakai dan di berikan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan hasil output yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas merupakan segala sarana pendukung yang memudahkan pekerjaan para karyawan, baik dalam kegiatan operasional maupun kesejahteraan karyawan itu sendiri.

### **2.1.2. Proses Perencanaan Fasilitas**

Menurut (Herjanto, 2015 : 124 - 125) perencanaan fasilitas memerlukan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan hasil yang baik.

Adapun proses perencanaan fasilitas yang dimaksudkan oleh Herjanto, sebagai berikut :

1. Tetapkan tujuan dari fasilitas.
2. Tentukan aksivitas pokok dan penunjang yang diperlukan.
3. Tentukan kaitan antar aktivitas.
4. Tentukan keperluan luas ruangan.
5. Buatlah alternative dari rencana fasilitas.
6. Evaluasi alternatif yang telah dibuat.

7. Pilih alternatif terbaik.
8. Terapkan rencana yang telah dibuat.
9. Pelihara dan sesuaikan keadaan.
10. Kembali kelangkah satu untuk evaluasi yang lebih baik.

### **2.1.3. Indikator Fasilitas Kerja**

Dalam Mengukur variable X1 yaitu fasilitas, penelitian ini menggunakan indikator Fasilitas Menurut(Assausi, 2016 : 164 - 165) adalah:

1. Pengurangan jarak perpindahan barang.
2. Ruang gerak yang cukup untuk tata letak mesin dan peralatan.
3. Mempertinggi keselamatan kerja.
4. Fleksibilitas terhadap perubahan.
5. Dapat membantu dan mengurangi pekerjaan atau memudahkan pekerjaan.

## **2.2. Pengawasan**

### **2.2.1. Pengertian Pengawasan**

Dalam rangka memastikan keberlangsungan perusahaan serta untuk memastikan kelancaran dari kegiatan operasional, maka suatu kegiatan pengawasan atau supervisi oleh seorang ahli atau atasan sangat diperlukan. Karena dengan pengawasan setiap unit kerja akan mendapat perhatian dan arahan jika terjadi penyimpangan.

Adapun pengertian dari pengawasan menurut (Handoko, 2017: 357) pengawasan di artikan sebagai proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2018 : 96) pengawasan diartikan sebagai cara suatu organisasi merealisasikan kinerja yang efektif dan efisien , serta demi mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut (Lukas, Bernhard Tewal, & Mac Donald Walangitan, 2017 : 5)arah utama pengawasan adalah memastikan agar apa yang direncanakan sesuai dengan rencana. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagaimana seharusnya rencana yang dibuat tidak akan mencapai hasil terbaik tanpa adanya sebuah pengawasan.

Menurut (Panjaitan, 2018 : 99) pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin dan memastikan agar tujuan – tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapat sesuai rencana atau sebagaimana mestinya.

Menurut (Situmeang, 2018 : 150) pengawasan merupakan proses atau tindakan pencegahan dari kegiatan – kegiatan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan – penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi.

Maka berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan upaya untuk menjaga proses atau kegiatan operasional perusahaan agar tetap berada pada kondisi yang diinginkan.

### **2.2.2. Tahapan Dalam Proses Pengawasan**

Menurut (Handoko, 2017 : 360 - 363), adapun tahapan dalam pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Tahapan awal, penetapan standar pelaksanaan.
2. Tahapan Kedua, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
3. Tahapan Ketiga, pengukuran pelaksanaan kegiatan.
4. Tahapan Keempat, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.
5. Tahapan Akhir, pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

### **2.2.3. Indikator Pengawasan**

Dalam mengukur variable X2 yaitu pengawasan, penelitian ini menggunakan indikator pengawasan menurut (Handoko, 2017: 371) adalah:

1. Objektif dan menyeluruh.
2. Realistik secara organisasional.
3. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
4. Fleksibel
5. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam mempertahankan konsistensi kegiatan operasional karyawan suatu perusahaan kinerja para karyawan menjadi peran penting didalamnya.

Menurut(Fahmi, 2018: 127) Kinerja merupakan hasil yang didapat oleh suatu organisasi dari karyawannya yang bersifat profit.

Menurut (Fattah, 2017 : 9) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau keluaran atau *outcomes* dari sebuah pekerjaan yang diberikan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Riniwati, 2016 : 168) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan bagaimana perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang mampu menghasilkan produk ataupun fikiran untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Situmeang, 2018 : 151) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berbentuk fisik maupun nonfisik yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang telah disepakati bersama.

Menurut (Irawan & Suryani, 2018 : 266) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja baik yang tampak ataupun tidak tampak sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil akhir yang diinginkan perusaah berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **2.3.2. Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut(Sutrisno, 2016 : 172), menyatakan secara umum dapatdinyatakan empat bagian dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menunjukan tentang jumlah kelalaian, masa, dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas yang dihasilkan, berhubungan dengan berapa banyak produk atau jasa yang dapat diberikan.
3. Waktu kerja, menjelaskan akan berapa jumlah kehadiran, keterlambatan, serta lama kerja yang telah dijalani seorang pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menjelaskan akan bagaimana seorang karyawan membantu atau menghambat kegiatan dari rekan kerjanya.

### **2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam mengukur variable Y1 yaitu kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan menurut (Anam & Rahardja, 2018 : 3), yaitu :

1. Kualitas Kerja  
Bagaimana tingkat nilai yang menggambarkan kinerja karyawan.
2. Kuantitas Kerja  
Jumlah dari output yang dapat dihasilkan.
3. Ketetapan Waktu  
Tingkat lamanya penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan batas yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas Kerja  
Tingkat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan
5. Komitmen Kerja

Tingkat seberapa loyal seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Menurut Penelitian (Anam & Rahardja, 2018) Dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)”, menyimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Menurut Penelitian (Sari, 2018 : 517) Dengan Judul “ Pengaruh fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur”, Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Menurut Penelitian (Pauzi, 2018 : 916) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda”, menyatakan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur di

Samarinda, serta hendaknya pimpinan melakukan pendekatan kepada pegawai yang masih belum teliti dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Penelitian (Situmeang, 2018: 158) dengan Judul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugerah”, menyatakan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variable pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Anugerah, serta di sarankan untuk meningkatkan pengawasan langsung terhadap karyawannya.

**Tabel 2.1** Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	(Anam & Rahardja, 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)	Metode analisis regresi berganda dengan program <i>Statistical Package for Social Science</i> (SPSS) versi 20.	fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
2	(Sari, 2018)	Pengaruh fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur	Metode analisis regresi berganda	variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Lanjutan Tabel 2.1

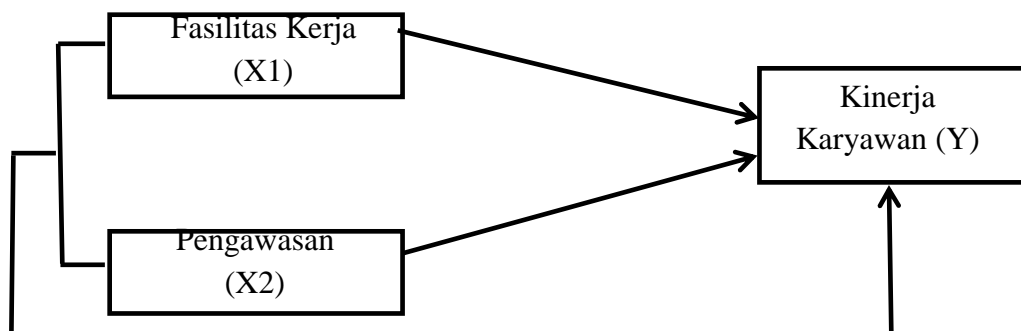


3	(Pauzi, 2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda	Metode analisis regresiberganda	pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda
4	(Situmeang, 2018)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah	Metode analisis regresiberganda	Variable pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Anugrah

**Sumber :**(Anam & Rahardja, 2018), (Sari, 2018), (Pauzi, 2018), (Situmeang, 2018)

## 2.5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dijabarkan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## **2.6. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.

H2 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.

H3 : Fasilitas kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Metode penelitian dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan oleh pelaku disiplin ilmu untuk melakukan penelitian (Sujarweni, 2018 : 11). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan cara dari kuantifikasi lainnya (Sujarweni, 2018 : 15). Dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana metode yang digunakan dalam menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan – hubungan per variabel. Peneliti menjabarkan tentang pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Operasional variabel berfungsi sebagai penjabaran pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis menjabarkan dan menjelaskan dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen).

##### **3.2.1. Variabel Bebas atau Independen**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *antecedent*, *stimulus*, *predictor*. Dalam kata bahasa Indonesia sering diartikan sebagai variabel bebas.

Menurut (Sugiyono, 2016 : 96) variabel bebas adalah sebuah variabel yang mempengaruhi atau munculnya variabel terikat (dependen).

Dalam penelitian ini mengangkat judul “pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam” sesuai dengan judul yang diambil oleh peneliti, maka variabel bebas adalah fasilitas kerja (X1) dan pengawasan (X2).

Fasilitas kerja adalah segala alat yang dapat membantu kegiatan karyawan baik yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun tidak. Menurut (Assausi, 2016 : 164 - 65) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi lima skala penilaian, yaitu:

1. Pengurangan jarak perpindahan barang.
2. Ruang gerak yang cukup untuk tata letak mesin dan peralatan.
3. Mempertinggi keselamatan kerja.
4. Fleksibilitas terhadap perubahan.
5. Dapat membantu dan mengurangi pekerjaan atau memudahkan pekerjaan.

Pengawasan adalah suatu bentuk upaya perusahaan dalam menjaga agar proses kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut (Handoko, 2017 : 371) indikator pengawasan dibagi menjadi lima skala penilaian, yaitu:

1. Objektif dan menyeluruh.
2. Realistik secara organisasional.
3. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
4. Fleksibel
5. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

### 3.2.2. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel kriteria, konsekuen, output. Dalam kata Bahasa Indonesia sering diartikan sebagai variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2016 : 97) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini mengangkat judul “pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasira Sembada di Kota Batam” sesuai dengan judul yang diambil oleh peneliti, maka variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil akhir yang diinginkan perusahaan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Anam & Rahardja, 2018 : 3) kinerja karyawan dibagi menjadi lima skala penilaian, yaitu:

6. Kualitas Kerja

Bagaimana tingkat nilai yang menggambarkan kinerja karyawan.

7. Kuantitas Kerja

Jumlah dari output yang dapat dihasilkan.

8. Ketetapan Waktu

Tingkat lamanya penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan batas yang telah ditetapkan.

9. Efektivitas Kerja

Tingkat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

10. Komitmen Kerja

Tingkat seberapa loyal seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Table 3.1.** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Fasilitas Kerja (Assausi, 2016 : 164 - 165)	Pengurangan jarak perpindahan barang.	Likert
	Ruang gerak yang cukup untuk tata letak mesin dan peralatan.	Likert
	Mempertinggi keselamatan kerja.	Likert
	Fleksibilitas terhadap perubahan.	Likert
	Dapat membantu dan mengurangi pekerjaan atau memudahkan pekerjaan.	Likert
Pengawasan (Handoko, 2017 : 371)	Objektif dan menyeluruh.	Likert
	Realistik secara organisasional.	Likert
	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi.	Likert
	Fleksibel	Likert
	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	Likert
Kinerja Karyawan (Anam & Rahardja, 2018 : 3)	Kualitas Kerjabagaimana tingkat nilai yang menggambarkan kinerja karyawan.	Likert
	Kuantitas Kerjajumlah dari output yang dapat dihasilkan.	Likert
	Ketetapan Waktu tingkat lamanya penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan batas yang telah di tetapkan.	Likert
	Efektivitas Kerjatingkat tercapainya tujuan yang telah di tetapkan	Likert
	Komitmen Kerja tingkat seberapa loyal seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Likert

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016 : 148) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas suatu objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dijadikan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Jadi populasi tidak hanya individu, melainkan juga objek dan benda-benda sekitar yang ada. Populasi juga tidak semata – mata hanya jumlah yang ada pada objek/subjek yang akan diteliti, tetapi juga termasuk seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Penelitian ini menguji serta meneliti populasi karyawan PT Dinasira Sembada di Kota Batam yaitu sebanyak 140 karyawan.

**Tabel 3.2** Jumlah Populasi

No	Departemen Kerja	Jumlah
1	Staf Administrasi	5
2	Pekerja Lapangan Tetap	96
3	Pekerja Lapangan Lepas	35
4	Teknisi	4
Total		140

**Sumber :** HRD PT Dinasira Sembada

#### 3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016 : 149) sampel merupakan elemen dari suatu jumlah dan bagian yang dimiliki oleh sebuah populasi, bila populasi banyak dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya

karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat memanfaatkan sampel yang diambil dari populasi ini. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diperoleh dari populasi harus benar - benar mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016: 152) sampling jenuh adalah suatu teknik mengumpulkan sampel bila semua anggota pada populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sampel. Teknik ini sering dipakai apabila keseluruhan populasi berjumlah sedikit. Pada penelitian ini banyaknya populasi pada karyawan di PT Dinasira Sembada sebanyak 140 orang, maka peneliti mengambil keputusan untuk menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh karyawan PT Dinasira Sembada dijadikan sebagai sampel.

#### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini sumber pengambilan data yang digunakan ada dua jenis, yaitu:

##### **1. Data Primer**

Menurut (Bungin, 2017: 132) data primer merupakan data yang diambil langsung pada sumber pertama yang diteliti. Misalnya seorang yang akan meneliti siaran televisi, maka orang tersebut akan mencari pemirsa televisi secara langsung, dengan kata lain peneliti telah menggunakan data primer.



## 2. Data Sekunder

Menurut (Bungin, 2017) data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua atau dari data yang kita perlukan yang bersumber dari data atau publikasi yang telah ada sebelumnya.

Dalam penelitian ini teknik mengumpulkan data yang dipakai adalah teknik kuesioner atau angket. Menurut (Bungin, 2017) kuesioner atau angket merupakan rangkain daftar atau pernyataan yang disusun secara teratur, kemudian disebarakan atau diserahkan untuk diisi oleh responden. Untuk data yang diperoleh dari kuesioner adalah skala pengukuran likert.

Menurut (Noor, 2017 : 128) skala likert merupakan skala yang biasanya dipakai dalam mengukur data, dalam skala likert peneliti membuat daftar pernyataan yang berkaitan dengan objek atau variabel penelitian, kemudian responden diarahkan untuk mengisikuesioner dengan tingkat setuju atau tidaknya dari pernyataan atau pertanyaan yang diberikan.

**Tabel 3.3**Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

<b>Skala Likert</b>	<b>Pilihan Respon</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

**Sumber :** (Noor, 2017)

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016 : 238) dalam sebuah penelitian kuantitatif, menganalisis data adalah kegiatan atau langkah selanjutnya setelah data dari seluruh responden maupun sumber lain telah dikumpulkan. Proses ini berupa pengelompokan variabel, membuat tabulasi data, menyajikan data penelitian, melakukan kalkulasi untuk menguji data dan hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode yang dipakai peneliti dalam menganalisa data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Muchson, 2017 : 6) analisis deskriptif adalah cara analisis penyajian data dengan penyajian data berupa informasi sehingga lebih mudah dipahami oleh penerima data.

#### 3.5.2. Uji Kualitas Data

##### 3.5.2.1. Uji Validitas

Untuk menguji kebenaran suatu data yang digunakan, maka salah satu uji yang akan dilakukan adalah uji validitas. Menurut (Fitrah & Luthfiah, 2017 : 87) validitas adalah tingkat kebenaran antara data yang berada pada objek penelitian dengan data yang akan dilaporkan oleh peneliti. Instrumen akan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0.3 dan begitu juga sebaliknya.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:**(Widodo, 2018 : 209)

$R_{ix}$  = Koefisien Korelasi

- i = Skor item  
 x = Skor total dari x  
 n = Jumlah banyaknya subjek

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah kata yang dipakai untuk menunjukkan sebaik mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diuji dua kali atau lebih. Menurut (Fitrah & Luthfiyah, 2017) Realibilitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah masing – masing variabel yang diuji akan tetap konsisten dan dapat dipercaya. Rumus yang akan digunakan dalam uji ini adalah uji Cronbach's Alpha dimana dapat dikatakan realibel jika Cronbach Alpha > 0.6.

Untuk mengetahui besarnya angka reliabilitas dengan menggunakan metode Conbach's Alpha Dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Metode Conbrach Alpha}$$

**Sumber :**(Basuki & Prawoto, 2016 : 79)

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrument  
 k = Jumlah butir pertanyaan  
 $\sum \alpha b^2$  = Jumlah varian pada butir  
 $\alpha 1^2$  = Varian total

Kategori dalam penilaian data realibilitas atau tidak dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Jika alpha > 0,90 maka dikategorikan sempurna

- b. Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka dikategorikan tinggi
- c. Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka dikategorikan moderat
- d. Jika alpha antara  $< 0,50$  maka dikategorikan rendah

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilando, 2016 : 93) uji asumsi klasik merupakan suatu syarat yang wajib dipenuhi dalam analisis linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square*. Adapun uji asumsi klasik yang dipakai didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Menurut (Ansofino et al., 2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu atau perbedaan yang ada yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng.

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah di standarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ansofino et al., 2016) mengatakan multikolinearitas adalah untuk melihat tinggi rendahnya atau ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara

variabel – variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat akan terganggu.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ansofino et al., 2016) uji ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

Uji pengaruh ini menunjukkan bagaimana variabel bebas yaitu, fasilitas kerja (X1) dan pengawasan (X2) sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu, Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Sujarweni, 2018: 114) analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang memiliki pola dimana biasanya mempunyai satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. sama dengan analisis regresi linear sederhana analisis ini mempunyaibanyaknya variabel bebas lebih dari satu buah. Variabel yang memiliki jumlah lebih dari satu inilah yang kemudian dianalisis sebagai variabel-variabel yang memilikipengaruh, dengan, dan, terhadap, variabel yang diteliti atau variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad \text{Rumus 3.3 analisis regresi linear berganda}$$

**Sumber:** (Irawan & Suryani, 2018 : 272)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel independen yang pertama (Fasilitas Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel independen yang kedua (Pengawasan)

X<sub>n</sub> = Variabel independen selanjutnya ( ke-n)

#### 3.5.4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Suyono, 2018 : 224) perhitungan ini berfungsi sebagai alat ukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Semakin tinggi nilainya, semakin besar pengaruh antara variabel independen dan dependen.

### 3.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang akan dipakai dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda berlandaskan uji F atau uji signifikansi simultan dan uji Tatau uji signifikansi parameter individual. Untuk menguji hipotesis penelitian ini, maka digunakan alat bantu dengan program SPSS versi 25.

### **3.6.1. Uji T (Parsial)**

Menurut(Suyono, 2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah metode regresi variabel independen secara parsial atau terpisah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- a. Ho diterima jika hitung  $< t$  tabel, yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. Ho ditolak jika hitung  $> t$  tabel, yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

### **3.6.2. Uji F (Simultan)**

Uji f digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Widodo, 2018). Untuk kategori Uji F dalam pengujian hipotesis yaitu.

- a. Ho diterima bila  $F$  hitung  $< F$  tabel.
- b. Ho ditolak bila  $F$  hitung  $> F$  tabel.

## **3.7. Lokasi dan Jadwal penelitian**

### **3.7.1. Lokasi Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT Dinasira Sembada yang terletak pada Kawasan Industri Tunas 1 Blok Q-11 Belian, Batam Center, Batam. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat serta menguji

