

# Visionist

Volume 7, Nomor 2 – September 2018

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR .....	<b>Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal</b>	1 – 8
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN PADA AUTO 2000 WAY HALIM BANDAR LAMPUNG .....	<b>Andi Hartono, Iskandar Ali Alam dan V. Saptarini</b>	9 – 14
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG BARAT .....	<b>Darwin HS, Andala Rama Putra Barusman dan V. Saptarini</b>	15 – 21
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG .....	<b>Putri Ayu Angraini</b>	22 – 28
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i> KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG .....	<b>Rina Loliyana, Andala Rama Putra Barusman dan M. Oktaviannur</b>	29 – 34
ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANGGAMUS .....	<b>Siti Komariah, Marzuki Noor dan A. Suharyo</b>	35 – 39
PENGARUH PENGAWASAN, SARANA-PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA BANDAR LAMPUNG .....	<b>Syamsurizal, Andala Rama Putra dan Haninun</b>	40 – 45

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 2	Halaman 1 – 45	Bandar Lampung September 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# Visionist

Volume 7, Nomor 2 - September 2018

## DEWAN PENYUNTING

### Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri  
Utami Kuntjoro Sinung  
Hendratno Agus  
Wahyudi Abdul Basit

### Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-  
789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH PENGAWASAN, SARANA-PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA BANDAR LAMPUNG

**Syamsurizal<sup>1</sup>, Andala Rama Putra<sup>2</sup>, Haninun<sup>3</sup>**  
Magister Manajemen, Fakultas Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, sarana-prasarana dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 97 orang responden yang merupakan populasi pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada para pegawai. Sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ), sarana-prasarana ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Kinerja pegawai adalah analisis regresi linear berganda, dengan program SPSS 18.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 97$  diperoleh  $t$  tabel sebesar  $= 1,9858$ . Sedangkan  $t$  hitung untuk pengawasan dilihat dari output olah data adalah 2,383 ( $t$  hitung  $> t$  tabel) maka berdasarkan uji  $t$  ini disimpulkan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengujian terhadap sarana-prasarana, menunjukkan  $t$  hitung sebesar 7,482. Demikian juga pengujian terhadap kepuasan kerja, menunjukkan  $t$  hitung sebesar 2,084 ( $t$  hitung  $> t$  tabel) maka disimpulkan sarana-prasarana dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung.*

**Kata kunci:** pengawasan; sarana-prasarana; kepuasan kerja; kinerja

## Pendahuluan

Pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang terjadi di Kota Bandar Lampung mendorong penduduk yang tinggal di desa atau daerah lain untuk pindah ke Kota Bandar Lampung sehingga mengakibatkan meningkatnya arus urbanisasi. Pertambahan penduduk baik karena pertumbuhan alamiah atau karena urbanisasi telah mengakibatkan semakin tingginya jumlah sampah yang dihasilkan tiap hari. Kota Bandar Lampung sebagai kota besar dengan jumlah penduduk mencapai 800 ribu lebih, menghasilkan sampah sekitar 250 – 300 ton/hari atau 500 – 600 meter kubik/hari, atau sekitar 0.43 kg/hari/orang. Secara administrasi pemerintahan kota Bandar Lampung terdiri dari 20 kecamatan dan 120 kelurahan. Sampah dari 120 kelurahan tersebut, baik sampah rumah tangga maupun sampah publik sebagian besar diangkut ke TPA Bakung kecamatan Teluk Betung Barat. Sampah yang terangkut ke TPA Bakung dilakukan dengan teknologi *sanitary landfill*, yaitu pelapisan sampah dengan tanah. Sesuai dengan kondisi di lapangan, sampah dengan ketebalan 1,5 m-2,0 m dipadatkan dengan alat berat (buldozer), kemudian dilapisi dengan tanah setebal 10 cm - 15 cm.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, pada pelaksanaannya, pengelolaan sampah di kota Bandar Lampung masih mengalami kendala: (1) kurangnya armada pengangkutan karena rusak dan umur armada pengangkutan yang sudah tua, (2) sulitnya mendapatkan lahan untuk dijadikan tempat pembuangan sampah sementara (TPS), (3) masih kurangnya kesadaran masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan, (4) dan lemahnya penegakan hukum terkait dengan kebersihan lingkungan, (5) kemudian berdasarkan temuan di lapangan penulis melihat masih kurangnya pengawasan terhadap pegawai di instansi ini. Kemudian yang ke (6) berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan kepada beberapa pegawai ditemukan diantaranya yang mengalami kurangnya kepuasan kerja, hal ini terlihat dari adanya keluhan tentang beban pekerjaan yang dirasakan berat, ketidakpuasan atas penghasilan yang diterima, serta ketidakpuasan atas promosi dalam pekerjaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut : Kinerja pegawai yang

masih kurang, terlihat dari lamban dalam penyelesaian pekerjaan, adanya ketidakpuasan kerja, hal ini terlihat dari adanya keluhan tentang beban pekerjaan yang dirasakan berat, ketidakpuasan atas penghasilan yang diterima, serta ketidakpuasan atas promosi dalam pekerjaan, kurangnya pengawasan, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukan sekedar menjalankan kewajiban, serta sarana-prasarana yang masih kurang. Menurut Maringan (2004) Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh pengawasan, sarana-prasana, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung.

Maanfaat dari penelitian ini adalah agar Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung dapat menggunakan penelitian ini untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil instansi selama ini, sehingga dimasa datang lembaga ini dapat menentukan kebijakan yang lebih baik dan terarah dalam rangka peningkatan kinerja

### *Kepuasan Kerja*

Richard et al., (2012), Warganegara (2015), menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

### *Kinerja*

Prabu Mangunegara (2010), Barusman dan Mihdar (2014), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **Metodologi**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori, dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Dan ciri dari pendekatan penelitian kuantitatif ini adalah adanya variabel, operasional, realibilitas, hipotesis, validitas dan makna secara statistik (Sugiono, 2012 : 23-24). Terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu pengawasan (*independent variable*) ( $X_1$ ), sarana-prasarana (*independent variable*) ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (*independent variable*) ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Populasi pada penelitian ini sebanyak 970 pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak. Menurut Suharsimi Arikunto (2007:117) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka lebih baik diambil antara 10–15 %. Menurut populasi yang ada, jumlah pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung berjumlah 970 orang. Penulis mengambil sebanyak 97 orang responden (10% X 970), tidak termasuk penulis. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner ( angket ), observasi dan dokumentasi. Data akan diolah sesuai dengan tujuan penelitian yang relevan dengan menggunakan program Statistical Packages For The Social Sciences (SPSS) For Windows Seri 18.0.

Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, penelitian menggunakan skala Likert, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang positif ke yang negatif. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2012: 93) Dalam penelitian ini terdapat 5 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden. Dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai seperti terlihat pada Tabel 3.2 berikut.

**Tabel 1. Pemberian Bobot nilai untuk Variabel Penelitian ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y)**

Jawaban	Skor
---------	------

Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Kriteria skor menggunakan Interval Skor Harapan/Ideal dengan rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

**Keterangan :**

- I = Interval Total Score  
 NT = Nilai Total Score Harapan Tertinggi  
 NR = Nilai Total Score Harapan Terendah  
 K = Alternatif Jawaban

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi linier Berganda

Pengujian pengaruh tiga variabel yaitu pengawasan ( $X_1$ ), sarana-prasarana ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dari hasil olah data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.648	2.278		5.113	.000
Pengawasan	.169	.071	.149	2.383	.019
Sarana-Prasarana	.404	.054	.632	7.482	.000
Kepuasan Kerja	.137	.066	.174	2.084	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi pada tabel di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 11,648 + 0,169X_1 + 0,404X_2 + 0,137X_3$$

1.  $a = 11,648$  artinya jika  $X_1$  (pengawasan),  $X_2$  (sarana-prasarana), dan  $X_3$  (kepuasan kerja) nilainya 0, maka  $Y$  (kinerja pegawai) nilainya adalah 11,648
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  (pengawasan) sebesar 0,169; artinya jika nilai  $X_1$  (pengawasan) mengalami kenaikan 1 satuan maka  $Y$  (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,169 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  (sarana-prasarana) sebesar 0,404; artinya jika nilai  $X_2$  (sarana-prasarana) mengalami kenaikan 1 satuan maka  $Y$  (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi variabel  $X_3$  (kepuasan kerja) sebesar 0,137; artinya jika nilai  $X_3$  (kepuasan kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka  $Y$  (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,137 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867 <sup>a</sup>	0,752	0,767	1,412

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan, Sarana-Prasarana

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,867, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara pengawasan, sarana-prasarana dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien

determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,752 atau 75,2 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan, sarana-prasarana, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### *Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)*

Pengujian koefisien regresi variabel pengawasan, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 97$  diperoleh t tabel sebesar = 1,9858. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,383 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Pengujian koefisien regresi variabel sarana-prasarana, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 97$  diperoleh t tabel sebesar = 1,9858. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 7,482 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) maka disimpulkan bahwa variabel sarana-prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Pengujian koefisien regresi variabel kepuasan kerja, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 97$  diperoleh t tabel sebesar = 1,9858. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,084 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan pada uji t dikatakan bahwa secara parsial pengawasan, sarana-prasarana, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung.

#### *Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama*

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan F hitung

4. Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 94,184

5. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh F tabel untuk  $n = 97$  sebesar 2,70 karena F hitung  $>$  dari F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengawasan, sarana-prasarana dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung.

#### *Analisis Regresi Linear Sederhana*

Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis regresi linier sederhana ditujukan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh antara pengawasan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi masing-masing hasil pengujian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. Model Summary  $X_1$  terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,580 <sup>a</sup>	0,337	0,330	1,505

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Pada tabel 2. diatas angka koefisien korelasi sebesar 0,580 artinya secara parsial hubungan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai masuk kategori sedang dan angka koefisien determinasi sebesar 0,337 artinya besar pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 33,7 %.

Kemudian hasil uji parsial sarana-prasarana terhadap kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5. Model Summary  $X_2$  terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848 <sup>a</sup>	0,719	0,716	0,979

a. Predictors: (Constant), Sarana-prasarana

Pada tabel 3.diatas angka koefisien korelasi sebesar 0,848 artinya secara parsial hubungan antara sarana-prasarana terhadap kinerja pegawai masuk kategori sangat kuat dan angka koefisien determinasi sebesar 0,719 artinya besar pengaruh sarana-prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 71,9%.

Sedangkan hasil uji parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6. Model Summary X<sub>3</sub> terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744 <sup>a</sup>	0,553	0,549	1,235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Pada tabel 4. diatas angka koefisien korelasi sebesar 0,744 artinya secara parsial hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai masuk kategori kuat dan angka koefisien determinasi sebesar 0,553 artinya besar pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 55,3 %.

## Pembahasan

### *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,169 pada tabel 4.15, maka pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 2,383 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,9858 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sri Pujiwati 2008 yang menyatakan pengawasan dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Riza Aprianita (2013) yang menyatakan pengawasan, komitmen, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### *Pengaruh Sarana-Prasarana terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,404 pada tabel 4.15, maka sarana-prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 7,482 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,9858 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didi Hartono (2014) yang menyatakan secara parsial maupun secara bersama-sama sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,137 pada tabel 4.15, maka kepuasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 6,955 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,9858 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Subakti Syaiin (2008) yang menyatakan Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Febri Furqon Artadi (2015) yang menyatakan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi pada tabel 2, dan didukung oleh angka t hitung yang lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil analisis sarana-prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi pada tabel 2, dan didukung oleh angka t hitung, hasil analisis kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi pada tabel 2, dan didukung oleh angka t hitung yang lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3, disimpulkan bahwa selain pengawasan, sarana-prasarana dan kepuasan kerja masih ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kebetulan tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and OrganaziotionaJustice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG)
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Subakti Syaiin. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Klinik Spesialos Bestari Medan.
- Maringan, Marsy. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Warganegara, Tri Lestira Putri. 2015. Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No, 2.