

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INOVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR  
DINAS PEKERJAAN UMUM  
LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**EKO PRIMA ANDREAS LBN.GAOL**

**158320227**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/2/21

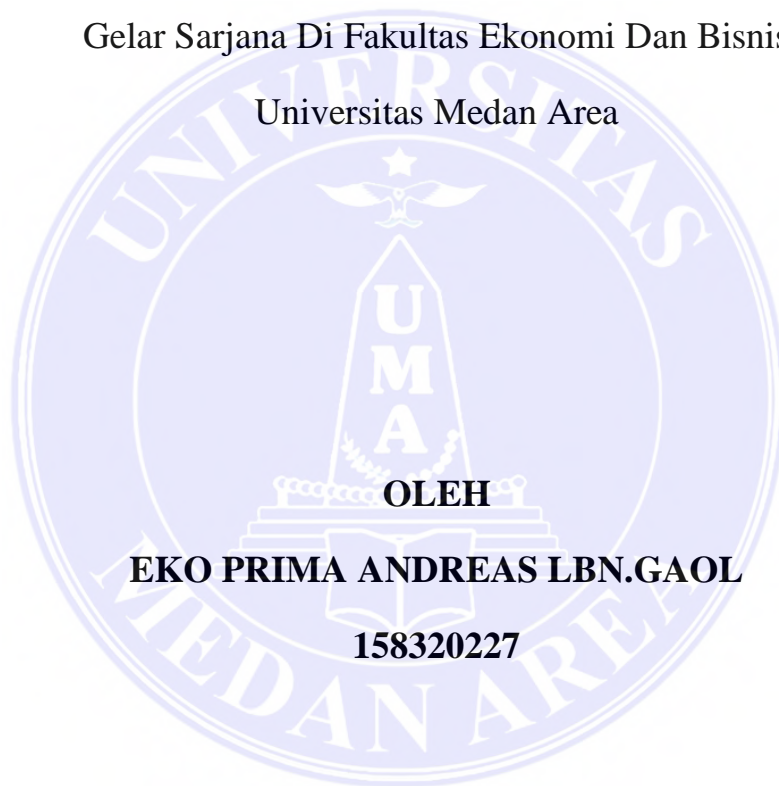
**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INOVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR  
DINAS PEKERJAAN UMUM  
LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Medan Area



**OLEH**

**EKO PRIMA ANDREAS LBN.GAOL**

**158320227**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/2/21


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

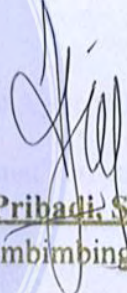
Access From (repository.uma.ac.id)16/2/21

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam  
Nama : **EKO PRIMA ANDREAS LBN. GAOL**  
NPM : 15.832.0227  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

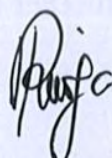
Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
(Ir. Tohap Parulian, M. Si)  
Pembimbing I

  
(Teddi Prihadi, SE., M.M)  
Pembimbing II

Mengetahui :

  
  
(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)  
Dekan

  
(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)  
Ka.Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/April/2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 April 2020

Yang Membuat Pernyataan



**EKO PRIMA ANDREAS LBN GAOL**

**NPM : 158320180**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKO PRIMA ANDREAS LBN GAOL

NPM : 15.832.0227

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmu ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data(database), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 24 April 2020

Yang Menyatakan,



**EKO PRIMA ANDREAS LBN GAOL**

**NPM : 158320227**

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan, pada tanggal 13 April 1995 dari ayah bernama Taripar Lumban Gaol dan Ibu Nur Intan Purba. Peneliti merupakan anak keempat dari empat bersaudara. Tahun 2013 peneliti lulus dari SMA SWASTA HARAPAN MANDIRI MEDAN, dan pada tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM LUBUK PAKAM”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam”. Sebanyak 110 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden diambil dari seluruh karyawan, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semua hipotesis diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values < 0,05. Fasilitas kerja (X1) memiliki nilai Pvalue sebesar 0,000 < alpha (0,05) yang artinya fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk inovasi kerja (X2) memiliki nilai Pvalue sebesar 0,000 < alpha (0,05) yang artinya inovasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dinyatakan kedua variabel fasilitas kerja (X1) dan inovasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel fasilitas kerja (X1), Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai R Square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,876. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan inovasi sebesar 87,6%. Sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Fasilitas Kerja, Inovasi Kerja, Kinerja**

## **Abstrack**

*This research aims to know "the INFLUENCE OF WORK FACILITIES AND WORK INNOVATION ON the PERFORMANCE of EMPLOYEES OFFICE PUBLIC WORKS LUBUK PAKAM". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this research is an employee at the Department of Public Works Lubuk Pakam ". A total of 110 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study was as much as 86 respondents taken from all employees. Based on the data offerings in the table above, it is known that of the three hypotheses proposed in this study, all hypotheses are accepted because each of the influences indicated has a P-Values value of  $< 0.05$ . Working facility (X1) has a Pvalue value of  $0.000 > \text{Alpha } (0.05)$  which means that the working facility (X1) has a significant influence on the employee's For work innovations (X2) has a Pvalue value of  $0.000 < \text{Alpha } (0.05)$  which means that the work innovation (X2) has a significant influence on the employee's performance (Y). So it can be expressed both variables of the work amenities (X1) and innovation work (X2) has an significant influence on the employee's performance (Y). The acquisition of the value explained that the percentage of the performance of the Karyawan can be described by the work facility and innovation of 87,6%. The remaining 12.4% is influenced by other factors not explained in this study*

**Keywords: work facilities, work innovations, performance**



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM LUBUK PAKAM” Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Wakil Dekan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Ir. Tohap Parulian, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dan banyak memberikan masukan-masukan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan,24 April 2020

**Eko Prima Andreas Lbn.Gaol**

**158320227**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>6</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Kinerja Karyawan.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1. Pengertian Kinerja .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2. Indikator Kinerja.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2.1. Dasar Indikator Kinerja .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2.2. Ukuran Indikator Kinerja .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.4. Penilaian Kinerja .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. Fasilitas Kerja.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.2. Jenis Fasilitas Kerja .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.3. Bentuk Fasilitas Kerja.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.4. Indikator Fasilitas Kerja.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3. Inovasi Kerja.....</b>	<b>25</b>

2.3.1. Pengertian Inovasi Kerja .....	25
2.3.2. Ciri Inovasi .....	26
2.3.3. Peran Pimpinan Dalam Proses Inovasi.....	26
2.3.4. Indikator Inovasi .....	27
2.4. Hubungan variabel.....	28
2.4.1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan .....	28
2.4.2. Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.4.3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.5. Penelitian Terdahulu.....	31
2.6. Kerangka Konseptual .....	34
2.7. Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>36</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1. Jenis, Tempat Dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>36</b>
3.1.1. Jenis penelitian .....	36
3.1.2. Tempat penelitian .....	36
3.1.3. Waktu penelitian.....	36
<b>3.2. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>37</b>
3.2.1. Populasi.....	37
3.2.2. Sampel.....	37
<b>3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel.....</b>	<b>38</b>
<b>3.4. Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>40</b>
3.4.1. Jenis Data.....	40
3.4.2. Sumber Data.....	40
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>40</b>

3.5.1. Penelitian Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ) .....	40
3.5.2. Penelitian Kelapangan ( <i>Fied Reseach</i> ).....	41
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	41
3.6.1. Uji Validitas.....	41
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	42
3.7. Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1. Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	42
<b>BAB IV .....</b>	<b>45</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	45
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam.....	45
4.1.2. Struktur Organisasi .....	46
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	50
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	52
4.2. Pembahasan Penelitian .....	56
4.2.1. Evaluasi Measurement (Outer) Model.....	56
4.2.2. Evaluasi Inner Model.....	59
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
<b>BAB V.....</b>	<b>64</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Judul/Teks</b>	
		<b>Halaman</b>
<b>Tabel 2.1</b>	<b>Ringkasan Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3.1</b>	<b>Rincian Waktu Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 3.2</b>	<b>Operasional variabel.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 3.3.</b>	<b>Pengukuran Skala Likert.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4.1</b>	<b>Jenis Kelamin Responden .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4.2</b>	<b>Usia Responden .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4.3.</b>	<b>Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Fasilitas Kerja (X1).....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.4</b>	<b>Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Inovasi Kerja (X2).....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.5.</b>	<b>Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4.6.</b>	<b>Validitas.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.7.</b>	<b>Cronbach Alpha .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.8</b>	<b>Nila R-Square .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.9.</b>	<b>Koefisien Pengaruh dan T statistic .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2.	Outer Model .....	63
Gambar 4.3.	Inner Model.....	67



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Lubuk Pakam merupakan salah satu organisasi sektor publik, yang memiliki tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang Infrastruktur seperti bidang Jalan, Jembatan, Bangunan dan Tata Ruang. Pembangunan Fasilitas Umum ataupun pemukiman semakin tinggi dari tahun ke tahun diharapkan dapat dipahami oleh masyarakat dari segi fungsi, manfaat, dampak dari pengembangan tata ruang wilayah.

Pada tahun 2016, kota yang memiliki pengelolaan tata ruang wilayah yang terbaik di Indonesia adalah Kota Bandung, mendapat predikat sebagai kota terbaik dalam hal tata kelola pemerintahan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam hal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 2015. Penghargaan diserahkan langsung oleh Menpan RB Yuddy Chrisnandi kepada Wali Kota Bandung Ridwan Kamil di Auditorium Graha Sasana Budaya Ganesa Jalan Tamansari Kota Bandung, Jumat (12/2/2016). Kota Bandung mendapat nilai 80,2 dengan predikat A di Indonesia(Sumber data: Inilahkoran 2016, diakses tanggal 28 juli 2016). Kota Bandung menjadi salah satu kota yang memiliki kinerja sumber daya manusia, lingkungan, sampai ruang terbuka hijau terbaik sampai mendapat predikat A di Indonesia. Selayaknya kota Bandung menjadi panutan kota-kota lainnya untuk meningkatkan akuntabilitas dan perbaikan tata kelola pemerintahan.sebagai salah satu daerah yang ada di Indonesia, Lubuk Pakam juga memiliki kesempatan untuk mendapat predikat kota dengan perencanaan Ruang Wilayah yang lebih baik lagi



dari pelaksanaan kedepannya. Diperlukan pembenahan kinerja dan perencanaan tata ruang yang dapat mengakomodir segala kegiatan yang menunjang ruang lingkup yang lebih baik lagi. Untuk dapat mewujudkan kinerja dalam perencanaan tata ruang yang lebih baik lagi kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi . Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Kurang efektifnya tenaga kerja atau pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam antara lain dapat terlihat dari rendahnya hasil kerja yang diberikan setiap karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa di kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam, masih terdapat karyawan yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang tidak menggunakan software terbaru sehingga cara kerja komputer lambat, transportasi yang diberikan kantor juga merupakan kendaraan tahun lama sehingga sering mogok di tengah jalan saat digunakan, printer yang ada di dalam kantor juga memiliki spesifikasi yang rendah sehingga memperlambat pekerjaan karyawan dalam melakukan pendetakan dokumen ataupun berkas yang diperlukan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor Dinas Pekerjaan

Umum Lubuk Pakam. Selain fasilitas kerja pentingnya kebutuhan akan inovasi baru merupakan hal penting untuk peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada kantor dinas pekerjaan Umum Lubuk Pakam. melalui inovasi, karyawan juga dapat meningkatkan proses penyesuaian dan pengembangan diri bagi kantor dinas pekerjaan umum lubuk pakam. Sejauh ini kantor dinas pekerjaan umum belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya suatu inovasi dilakukan untuk pekerjaan di dalam kantor dinas pekerjaan umum lubuk pakam ini. Dapat dilihat dari pengontrolan hasil kerja yang dilakukan oleh kantor dinas pekerjaan umum masih dilakukan secara manual padahal dengan teknologi zaman sekarang kantor Dinas Pekerjaan Umum dapat menggunakan atau menciptakan aplikasi terbaru untuk mempermudah mengontrolan hasil kerja yang dapat dilihat melalui handphone, tidak hanya dengan menggunakan aplikasi saja, Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam dapat berinovasi memanfaatkan kecanggihan kamera zaman sekarang seperti kamera gopro untuk memalukan survey hasil kerja. Dengan meningkatkan inovasi perusahaan akan lebih mudah untuk mengakses data perusahaan dan pengontrol masuk keluarnya data yang dikelola perusahaan sehingga keamanan data dan pengerjaannya juga semakin mudah dan aman. Berdasarkan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menentukan judul : “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM LUBUK PAKAM.”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam ?
2. Apakah ada pengaruh Inovasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam?
3. Apakah ada pengaruh Fasilitas kerja dan Inovasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam
2. Untuk mengetahui pengaruh Inovasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja dan Inovasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja Bagi Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam

b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan pada masa yang akan datang terutama menyangkut Fasilitas dan Inovasi Kerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan sebuah instansi sehingga kinerja karyawan semakin lebih baik

c. Bagi Pembaca

Memberikan wawasan baru dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai sumber informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain khususnya yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata Job performance yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, hal ini dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pada seluruh karyawannya. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan

alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Siswanto kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>Rivai memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>2</sup>

Pengertian kinerja menurut Moehariono yaitu “Kinerja atau performancemerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”<sup>3</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan

---

<sup>1</sup>Muhammad sandy, *Karakteristik pekerjaan dan kinerj adosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung komitmen organisasi sebagai variabel intervening*, (Bandung 2015 : Tesis Universitas Widyatama Bandung), hlm.11

<sup>2</sup>Muhammad sandy, *ibid*, hlm.12

<sup>3</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,(Jakarta 2012: Radja Grafindo Persada), hlm.95

moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

### 2.1.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (input), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).<sup>4</sup> Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, dan kebijakan atau peraturan perundang-undangan. Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik. Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat (benefits) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan.

---

<sup>4</sup>Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung 2013: CV. Alfabeta), hlm.177

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Moeheriono mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya<sup>6</sup>

Menurut Surya Dharma, mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok<sup>7</sup>

Robbins juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

---

<sup>5</sup>M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta 2014: Penerbit Aswaja Pressindo), hlm.145

<sup>6</sup>Moeheriono, *op.cit*, hlm.108

<sup>7</sup>Dharma Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan penerapannya*, (Yogyakarta 2012: Pustaka Pelajar), hlm.83



1. Prestasi kerja, Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.
2. Pencapaian target, Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Keterampilan, Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
3. Kepuasan, Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.
4. Inisiatif, Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
5. Tingkat Kehadiran, Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
6. Ketaatan, Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.
7. On time, On time yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.<sup>8</sup>

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan

---

<sup>8</sup>S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta 2012: Penerbit Salemba empat), hlm.156

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antaratasan dan bawahan.

## 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

## 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.<sup>9</sup>

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1, Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

---

<sup>9</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta 2011: PT. Raja Grafindo), hlm.102

6. Komitmen kerja, Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>10</sup>

Bangun menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya..
  - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

---

<sup>10</sup>Robbin, Stephen, *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*,(Jakarta 2006: PT. Indeks Kelompok Gramedia), hlm.206

- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
    - Datang tepat waktu.
    - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
  5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
    - Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
    - Menghargai rekan kerja satu sama lain.
    - Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.<sup>11</sup>

#### 2.1.2.1. Dasar Indikator Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja, yaitu:

- a. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.
- b. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- c. Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut

---

<sup>11</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta 2012: Erlangga), hlm.233

dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.<sup>12</sup>

### 2.1.2.2. Ukuran Indikator Kinerja

Menurut Moehariono terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.<sup>13</sup>

<sup>12</sup>M. Abdullah, *op.cit*, hlm.151

<sup>13</sup>M. Abdullah, *loc.it*.

### 2.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

1. Faktor personal/individual, Faktor ini meliputi pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. Faktor kepemimpinan, Dalam faktor ini meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader;
3. Faktor tim, Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor system, Meliputi sistemkerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor konstektual (situasional), Pada faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>14</sup>

Selain itu, Pasolong dikemukakan pula faktor-faktor yang memengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut

---

<sup>14</sup> Mahmudi, *Manajemen Sektor Publik*, (Jakarta 2010: STIE YKPN), hlm.20

dapat dilihat dari dua segi, antara lain yaitu: a. Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan b. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan untuk diperlukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seseorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi. Sedangkan bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan melalui tiga hal yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

## 2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik.
- b. Pengaruh lingkungan sosial, yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila menerima dan membantu pegawai lain.

## 3. Energi

Energi menurut Jordan E. Ayan adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, maka perbuatan kreatif pegawai terhambat.



#### 4. Teknologi

Teknologi dapat dikatakan sebagai “tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap suatu objek. Teknologi menurut Danise M. Rousseau mengatakan bahwa teknologi adalah penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kinerja dan bermanfaat baginya.

#### 6. Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

#### 7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut George Strauss dan Leonard Sayles adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat.<sup>15</sup>

### 2.1.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dijalankan dalam suatu organisasi.<sup>16</sup> Menurut Arif dan Yusup penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis terhadap hasil kinerja dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan

<sup>15</sup> Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung 2010: Alfabeta), hlm.186-189

<sup>16</sup> Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan 1* (Bandung 2015.: CV Pustaka), hlm.138

organisasi.<sup>17</sup> Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan sistem yang formal untuk mengkaji, memeriksa, dan menilai kinerja individu atau sekelompok karyawan.<sup>18</sup>

Adapun definisi lainnya mengenai penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Widodo“Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu penilaian terhadap tingkat kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, pengembangan atau pelatihan, maupun untuk pemershentian karyawan itu sendiri”.<sup>19</sup>

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengingat perlu dilaksanakannya penilaian atas kinerja karyawan, maka organisasi harus mempelajari semua informasi yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan.

Edison dkk mengemukakan jika penilaian kinerja dan proses yang berjalan telah dilakukan dengan baik dan hasil dari penilaian kinerja tersebut menunjukkan kinerja karyawan meningkat, maka pada umumnya kinerja organisasi tersebut berhasil.<sup>20</sup> Kebutuhan akan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kuantitas dan kualitas kinerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Selain itu, untuk

---

<sup>17</sup>Yusuf dan Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan Syariah*, (Jakarta 2015: Raja Grafindo), hlm.223

<sup>18</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Kedua*, (Bandung 2014: Alfabeta), hlm.228

<sup>19</sup>Suprano Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta 2015: Pustaka Belajar), hlm.130

<sup>20</sup>Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja teori dan penelitian*, (Yogyakarta2016: Liberti), hlm.195

mengetahui sikap dan kendala yang dialami oleh karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan tersebut dalam suatu organisasi. Para karyawan yang bekerja akan memiliki kinerja dan sikap yang berbeda-beda karena berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda dan memiliki pengalaman kerja yang tidak sama pula. Oleh karena itu, suatu sistem penilaian kinerja karyawan memerlukan standar yang pasti. Sistem penilaian kinerja karyawan adalah suatu rangkaian proses yang dijalankan oleh organisasi untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan jabatan yang dipikulnya.<sup>21</sup> Penilaian kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan secara berurutan terhadap penampilan kerja dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi.<sup>22</sup> Setiap karyawan yang mendapatkan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi perlu dinilai kuantitas dan kualitas pekerjaannya, apakah perilaku kerja tersebut sudah sesuai dengan tujuan organisasi dan aspek mana yang perlu ditingkatkan oleh karyawan agar tujuan organisasi dapat dijamin keberhasilannya. Pada dasarnya setiap karyawan ingin mengetahui secara pasti hasil dari penilaian kinerja masing-masing. Para karyawan dalam suatu organisasi selalu memiliki keingintahuan dan bertanya kepada diri mereka, rekan sejawat bahkan kepada atasan untuk mendapatkan informasi terkait dengan prestasi kinerja yang telah dilakukannya. Oleh karena itu, hasil dari penilaian kinerja tersebut harus diinformasikan kepada karyawan yang bersangkutan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman diantara penilai dan karyawan yang dinilai Beberapa hal yang

---

<sup>21</sup>kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung 2014: CV Pustaka Setua), hlm.22

<sup>22</sup>Yusuf dan Arif, loc.it.

perlu dijadikan bahan pemikiran bagi para penilai atau atasan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut Arif dan Yusuf ,yaitu:

- 1) mempekerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu jabatan atau suatu pekerjaan;
- 2) menetapkan sasaran penilaian kinerja yang realistik dan spesifik;
- 3) melatih sumber daya manusia agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi; dan
- 4) mengkomunikasikan dengan jelas sasaran-sasaran dan parameter kerja kepada karyawan.<sup>23</sup>

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Serangkaian penilaian kinerja dilakukan ketika karyawan mendapatkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Atasan yang melakukan penilaian tentu saja hari-harinya akan dipenuhi oleh serangkaian penilaian (appraisal )Ini merupakan tantangan bagi seorang atasan untuk dapat memberikan penilaian berdasarkan objektivitas bukan berdasarkan subjektivitas. “Sistem penilaian kinerja tidak dikatakan subjektif bila semua faktor pekerjaan yang ada dimasukkan dalam pertimbangan penilaian.”<sup>24</sup>Pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif bukanlah tugas yang sederhana. Proses penilaian kinerja yang akan dilakukan harus menghindari unsur “suka dan tidak suka” dari penilai agar objektivitas penilaian dapat tercapai.

<sup>23</sup>Yusuf dan Arif, *op.cit*, hlm.286

<sup>24</sup>Yusuf dan Arif,*op.cit*,hlm.223

## 2.2.Fasilitas Kerja

### 2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.<sup>25</sup> Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Menurut Moekizat mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”.<sup>26</sup> Dan juga fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap,

---

<sup>25</sup>Lupiyaoadi, *Manajemen Pemasaran jasa, Edisi kedua*, (Jakarta 2006: Salemba empat), hlm.25

<sup>26</sup>Moekizat, *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*, (Bandung 2001: Pionir Jaya), hlm.155

maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

### 2.2.2. Jenis Fasilitas Kerja

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Menurut Syafri Sofyan jenis –jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya, yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).<sup>27</sup>

### 2.2.3. Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranu pandjojo dan Saud Husnan terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

- a. Penyediaan kafeteria

---

<sup>27</sup> Sofyan Syafri Harahap, *Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk membantu Manajemen, Edisi Pertama*, (Jakarta 2001: Raja Grafindo), hlm.22

ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota –kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua pegawai yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

c. Fasilitas pembelian

Di sini perusahaan menyediakan “ toko perusahaan “ dimana para pegawai dapat membeli berbagai barang, terutama barang –barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.<sup>28</sup>

#### 2.2.4. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator Fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas kerja menurut Faisal adalah:

- a. sesuai dengan kebutuhan
- b. mampu mengoptimalkan hasil kerja
- c. mudah dalam penggunaan
- d. mempercepat proses kerja
- e. penempatan ditata dengan benar<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>Suadhusnan, *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek* , (Yogyakarta 2002: Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada),hlm.368

## 2.3. Inovasi Kerja

### 2.3.1. Pengertian Inovasi Kerja

Ancok menyatakan inovasi adalah suatu hal yang seringkali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi.<sup>30</sup> Drucker menyatakan perubahan lingkungan yang dihadapi perusahaan memberikan kesempatan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan berbeda melalui inovasi sistemik yang memerlukan perubahan secara terorganisir dan terarah sehingga memberikan kesempatan untuk menciptakan inovasi baik ekonomi maupun sosial.<sup>31</sup> Kesimpulannya inovasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Suryani Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.<sup>32</sup> Inovasi merupakan cara untuk terus membangun dan mengembangkan organisasi yang dapat dicapai melalui introduksi teknologi baru, aplikasi baru dalam bentuk produk- produk dan pelayanan - pelayanan, pengembangan pasar baru dan memperkenalkan bentuk - bentuk baru organisasi perpaduan berbagai aspek inovasi tersebut pada gilirannya membentuk arena inovasi.<sup>33</sup> Inovasi

<sup>29</sup>Faisal, *Definisi Teknologi Informasi*, (<http://teknik-informatika.com/teknologi-informasi>, 2009), hlm.22

<sup>30</sup>D. Ancok, *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*, (Jakarta 2012.: Erlangga), hlm.47

<sup>31</sup>Lena Ellitan dan Lina Anatan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. Bisnis Modern*, (Bandung 2009: Alfabeta), hlm.41

<sup>32</sup>Tatik Suryani, *Perilaku Konsumen; Implikasi Pada Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta 2008 : Graha Ilmu), hlm.304

<sup>33</sup>Leonard, *Aggression : Its Causes, Consequences, And Control. : Agresi 1: Sebab dan Akibatnya*. (Binaman 1995: PT. Pustaka), hlm.31



dibedakan dengan kreativitas, dimana kreativitas merupakan pemikiran-pemikiran baru, sedangkan inovasi adalah melakukan sesuatu yang baru tersebut atau mengalihkan gagasan-gagasan baru dimaksud bagi keberhasilan bisnis.<sup>34</sup> Sedangkan menurut Suryana inovasi yaitu: kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan.<sup>35</sup>

### 2.3.2. Ciri Inovasi

Jika dilihat dari kecepatan perubahan dalam proses inovasi ada dua macam inovasi yaitu inovasi radikal dan inovasi inkremental. Inovasi radikal dilakukan dengan skala besar, dilakukan oleh para ahli dibidangnya dan biasanya dikelola oleh departemen penelitian dan pengembangan. Inovasi radikal ini sering kali dilakukan di bidang manufaktur dan lembaga jasa keuangan. Sedangkan inovasi inkremental merupakan proses penyesuaian dan mengimplementasikan perbaikan yang berskala kecil.

### 2.3.3. Peran Pimpinan Dalam Proses Inovasi

Proses kreatifitas dan inovasi tidak dapat lepas dari peran pemimpin yang mengatur dan mengarahkan proses terjadinya kedua hal tersebut. Menurut Richard Luecke ada beberapa hal yang harus dilakukan pimpinan untuk memperkaya kreatifitas dan inovasi di tempat kerja, hal tersebut adalah sebagai berikut: Mengembangkan Budaya Yang Dapat Memupuk Kreatifitas Dan Inovasi Menetapkan arah strategis di mana inovasi harus dilakukan Terlibat Dengan Inovasi Bersikap Terbuka Tapi Skeptis Meningkatkan Ide Untuk Proses

<sup>34</sup>FransGana,2003. *"Inovasi Organisasi Sebagai Basis Daya Saing Bisnis"*, Usahawa

<sup>35</sup>Achmad Suryana,*Kapita Selektta Evolusi Pemikiran Kebijakan Ketahanan. Pangan.* (Yogyakarta 2003: FE UGM), hlm.10

Komersialisasi Menerapkan Pemikiran Portofolio dan Menempatkan Orang Yang Tepat Dan Bertanggung Jawab.<sup>36</sup>

#### 2.3.4. Indikator Inovasi

Menurut Stephen P. Robbins & Mary Coulter, ada tiga rangkaian variabel yang merangsang inovasi yaitu struktur, budaya, dan praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri.

a. Penelitian terhadap dampak variabel struktur pada inovasi, diantaranya yaitu:

- Ketersediaan sumber daya yang kaya memberikan pondasi utama bagi inovasi
- Komunikasi yang sering antar unit membantu menghancurkan penghambat inovasi
- Organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal/ekstrem terhadap kegiatan kreatif
- Kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya saat suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreatifitas

b. Penelitian terhadap dampak variabel budaya pada inovasi, diantaranya yaitu:

- Menerima ambiguitas
- Menoleransi resiko
- Menoleransi konflik
- Berfokus pada hasil bukan cara
- Berfokus pada sistem terbuka

---

<sup>36</sup>Richard Luecke, *Harvard Business Essentials* (Managing Creativity and Innovation 2006), hlm.21

c. Penelitian terhadap dampak variabel sumber daya pada inovasi, diantaranya yaitu:

- Organisasi yang inovatif secara aktif memajukan pelatihan dan pengembangan anggota mereka agar pengetahuan mereka berkembang
- Memberikan keamanan kerja yang tinggi kepada karyawan guna mengurangi kecemasan akan dipecat akibat melakukan kesalahan dan mendorong individu menjadi pejuang ide.<sup>37</sup>

## 2.4. Hubungan variabel

### 2.4.1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ambarwatidan Suryani diperoleh bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor ataupun perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.

---

<sup>37</sup>Stephen P danMary Coulter,*Manajemen Edisi Kesepuluh*, (Bandung 2010: Remaja Rodaskarya), hlm.149-150

Menurut Nitisemito dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.<sup>38</sup>

Sudarwan DanimPerusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya.<sup>39</sup> Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan. Mc. Kinsey menjelaskan bahwa strategi (strategy) yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (structure) dan sistem (system) yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja karyawan akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

<sup>38</sup>Alex s Nitisemito, *Manajemen Personalia*, ( Jakarta 2004: Ghalia Indonesia, ), hlm.183

<sup>39</sup>Danim Sudarwan, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta 1995: Bumi Aksara), hlm.44

#### 2.4.2. Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Rogers inovasi dapat ditunjang oleh beberapa faktor pendukung seperti:

- (1). Adanya keinginan untuk merubah diri, dari tidak bisa menjadi bisa dan dari tidak tahu menjadi tahu.
- (2). Adanya kebebasan untuk berekspresi.
- (3). Adanya pembimbing yang berwawasan luas dan kreatif
- (4). Tersedianya sarana dan prasarana.
- (5). Kondisi lingkungan yang harmonis.<sup>40</sup>

Disimpulkan bahwa inovasi adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terusmenerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Inovasi juga merupakan proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Inovasi merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya peningkatan kinerja karyawan. Inovasi yang terus dilakukan dalam perusahaan juga akan meningkatkan kemampuan setiap karyawan di dalamnya sehingga perusahaan akan terus berkembang baik tidak tertinggal . Inovasi kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kemampuan berfikir karyawan. Selain itu adanya kerjasama atasan terhadap setiap inovasi yang di berikan karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan selalu adanya inovasi untuk pengembangan perusahaan dengan adanya kerjasama kerja yang baik. karyawan juga akan menunjukkan kepuasan

---

<sup>40</sup>Everett MRogers, , *Diffusion of Innovation*. (New York 2003: The Free Press.), hlm.269

kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin meningkat inovasi didalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan.

### **2.4.3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah fasilitas kerja dan inovasi kerja . fasilitas kerja sangat penting untuk menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan secara tidak langsung juga akan meningkatkan inovasi setiap karyawan untuk mengembangkan perusahaan agar lebih baik kedepannya sehingga karyawan akan bekerja semakin baik dikarenakan mendapat fasilitas yang lengkap, karyawan juga akan dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan dengan memberikan inovasi-inovasi terbaru untuk kemajuan perusahaan .

### **2.5. Penelitian Terdahulu**

Hasil dari beberapa peneliti sebelumnya akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, yang akan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri	Variabel independent : Fasilitas kerja dan komunikasi kerja Variabel dependent: Kinerja Karyawan	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan secara parsial ada pengaruh yang positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri</p> <p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan secara parsial ada pengaruh yang positif dari komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri</p> <p>Berdasarkan hasil analisis secara simultan fasilitas dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri</p>
2	Budiyono (2009)	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta	Variabel independen : Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Variabel dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan secara parsial ada pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta</p> <p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan secara parsial ada pengaruh yang positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta</p> <p>Berdasarkan hasil analisis secara simultan disiplin kerja dan fasilitas</p>

				kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta
3	Jihanti Dama, Imelda W.J. Ogi (2018)	Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk. Manado	Variabel independen : Inovasi dan Kreativitas Variabel dependen : Kinerja karyawan	Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado.  Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado.  Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado.
4	Regina Jessica Kumaat Lucky O.H Dotulong (2015)	Pengaruh pendidikan, Pelatihan, Dan inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado	Variabel independen : Pendidikan, Pelatihan dan inovasi Variabel dependent : Kinerja pegawai	Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado  Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial Inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado

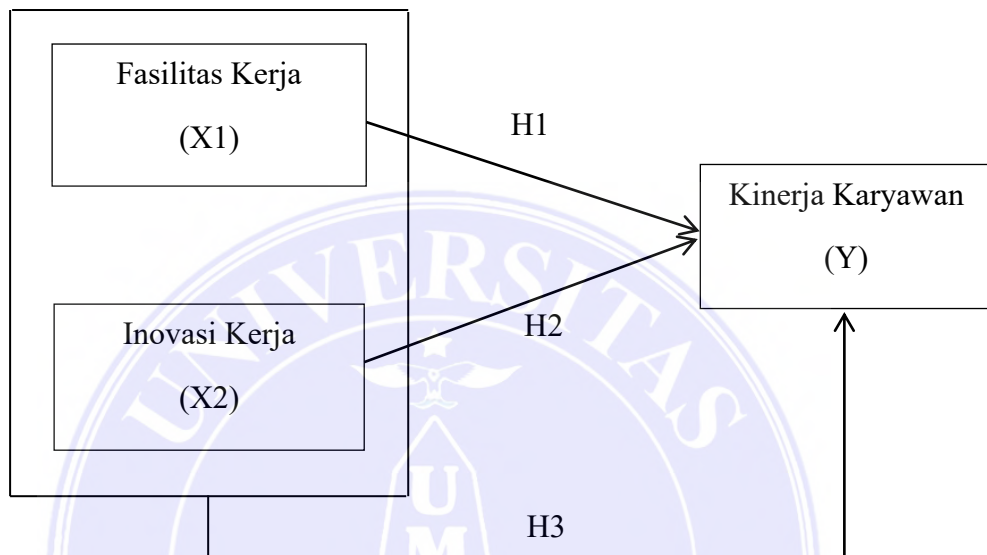


5	Juli Murwani (2017)	Pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun	Variabel independen : Fasilitas Kerja  Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun  Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun  Secara simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun
---	---------------------	---	---	--

## 2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka berisi semua pengetahuan (teori, konsep, prinsip, hukum maupun proposisi) yang nantinya bisa membantu untuk menyusun kerangka konsep dan operasional penelitian. Temuan hasil peneliti yang telah ada sangat membantu dan mempermudah peneliti membuat kerangka konseptual. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja menjadi variabel-variabel independen (X) dan Kinerja Karyawan menjadi variabel yang dipengaruhi (Y). Oleh karena itu kerangka konseptual yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**

## 2.7. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono “ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.<sup>41</sup>Berdasarkan rumusan masalah diatas, dan didukung oleh teori serta hasil penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini:

- H1 : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan  
 H2 : Inovasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan  
 H3 : Fasilitas Kerja dan Inovasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

<sup>41</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung 2009 : Alfabeta), hlm.96

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Tempat Dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dimana data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.<sup>42</sup>

##### 3.1.2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam yang beralamat di Jalan Mahoni No.1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang.

##### 3.1.3. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan peneliti dimulai sejak Januari 2019 sampai dengan selesai dan dapat dirinci sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2019						
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	feb	April
1	Penyusunan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisis Data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja Hijau							

<sup>42</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung 2016: PT Alfabet. Danandjadja), hlm.37

7	Meja Hijau							
---	------------	--	--	--	--	--	--	--

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Populasi adalah sekelompok objek yang di tentukan melalui krtiteria tertentu dan dapat di katagorikan ke dalam objek tersebut berupa manusia, dokumendokumen yang dapat di anggap sebagai objek penelitian. Sedangkan yang di maksud dengan sasaran populasi adalah objek penelitian yang akan di gunakan untuk menjadi sasaran penelitian.<sup>43</sup>

Berdasarkan definisi di atas, maka populasi penelitian ini adalah 110 orangkaryawan tetap kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam yang beralamat di Jalan Mahoni No.1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi.<sup>44</sup>Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik probability sampling dengan teknik simple random sampling, Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk

<sup>43</sup>Sugiyono, *ibid*, hlm.72

<sup>44</sup>Sugiyono, *ibid*, hlm.73

mewakili populasinya. dengan rumus Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus penentuan jumlah sampel menurut Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = batas toleransi kesalahan

Dalam penelitian ini di tetapkan batas tingkat kesalahan adalah 5%. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam . Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = N/(1+Ne^2) = 110/(1+110 \times 0.05^2) = 86 \text{ orang}$$

### 3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel

Menurut Sumadi definisi operasionalisasi variabel adalah “definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Konsep dapat diamati atau observasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain”.<sup>45</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen atau exogenous construc adalah

<sup>45</sup>SuryabrataSumadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta 2013 : PT. Raja Grafindo), hlm.29-30

variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain. Variabel endogen atau endogenous construc adalah variabel yang dapat memprediksi satu atau beberapa variabel endogen lainnya, tetapi variabel eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan variabel endogen. Variabel dalam penelitian ini dapat didefenisikan sebagai berikut: Fasilitas Kerja (X1), Inovasi Kerja (X2) merupakan variabel eksogen, sedangkan Kinerja Karyawan(Y) adalah variabel Endogen.

Adapun definisi operasional variabel yang di teliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Lupiyaodi, 2006:150)	a. sesuai dengan kebutuhan b. mampu mengoptimalkan hasil kerja c. mudah dalam penggunaan d. mempercepat proses kerja e. penempatan ditata dengan benar	Likert
2	Inovasi Kerja (X2)	menyatakan inovasi adalah suatu hal yang seringkali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi. Ancok (2012:47)	1. Struktur Organisasi 2. Budaya 3. sumber daya manusia	Likert
3	Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap karyawan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian 6. Komitmen Kerja	Likert

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Menurut Kuncoro data adalah sekumpulan informasi yang di perlukan untuk pengambilan keputusan.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbrntuk angka atau data kualitatif yang di anggakan atau skoring.<sup>47</sup> Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan kantor dinas pekerjaan umum lubuk pakam.

#### 3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebarakan. Data tersebut berupa tanggapan karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam .

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik data sebagai berikut:

#### 3.5.1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan pemasalahan yang dibahas untuk memperoleh informasi yang dapat membantu didalam penelitian.

---

<sup>46</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. (Jakarta 2009: Penerbit Erlangga), hlm.145

<sup>47</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung 2006:Alfabeta), hlm.37

### 3.5.2. Penelitian Kelapangan (*Fied Reseach*)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian untuk digunakan adalah :

- a. Pengamatan (Observation), yaitu peneliti secara langsung mendatangi daerah penelitian dan mengamati secara langsung pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam tersebut.
- b. Kuesioner (Questioner) , yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada responden (pelanggan) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert's**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dari setiap pertanyaan kuesioner yang disebarakan. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika



pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut.<sup>48</sup>

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuisisioner dari konsistensi jawaban responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>49</sup>

## 3.7. Teknik Analisis Data

### 3.7.1. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini di analisa menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial, analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak.<sup>50</sup> Manfaat dengan menggunakan SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis atau multiple regresion, SEM mempunyai fleksibilitas yang lebih baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data.<sup>51</sup>

<sup>48</sup>ImamGhozali, .*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 20.* (Semarang 2013: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), hlm.52

<sup>49</sup>ImamGhozali, . *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. (Semarang 2011: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), hlm.47

<sup>50</sup> Sholihin, Mahfud & Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0. (Ed 1)*, (2013 Andi Offset, CV Andi), hlm.2

<sup>51</sup>ImamGhozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4)*.(Semarang 2006: Badan Penerbit Universitas Diponegoro),hlm.1

Algoritma Partial Least Squares PLS Path Modeling ini di kembangkan oleh world91982. Pada dasarnya, Algoritma PLS adalah rangkaian regresi. Dengan melakukan kalkulasi {LS Algoritm, maka akan diperoleh informasi yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian, khususnya untuk melihat nilai-nilai yang biasa digunakan untuk analisis PLS-SEM.

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis(outer Model) menganalisis hubungan konstruk(variable laten) dan indikator.

### 1. Construct Reliability and Validity

1.1 Construct Reliability adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variable bentukan yang menunjukkan derajat dalam variable yang dibentuk.

1.2. Construct Validity adalah jenis validitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur bisa dikatakan mengukur sebuah konstruk atau sifat teoritisnya.

2. Discriminant Validity adalah tipe yang memiliki korelasi yang rendah dengan alat ukur lainnya yang mengukur atribut yang berbeda. Validitas diskriminan merujuk kepada ketidakesesuaian antara atribut-atribut yang seharusnya tidak diukur oleh alat ukur dan konsep-konsep teoritis tentang variabel tersebut.

Discriminant validity dari model pengukuran refleksif dapat dihitung berdasarkan nilai cross loading dari variabel manifes terhadap masing-masing variabel laten.

Jika korelasi antara variabel laten dengan setiap indikatornya (variabel manifes) lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten tersebut dapat dikatakan memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten lainnya.

Selain itu, discriminant validity juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) Apabila nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara variabel laten, maka discriminant validity dapat dianggap tercapai. Discriminant Validity dapat dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0.5.

### 3. AVE (Average Variance Extract)

Nilai AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE harus ( $> 0,05$ ).

### 2. Analisis Model Struktural/ Struktural Model Analysis (Inner Model)

Menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya

#### a) R-Square

R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015:78).<sup>52</sup> Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

b)F-Square, c)Pengujuan Hipotesis, d)Pengaruh X1 terhadap Y dan e) Pengaruh X2 terhadap Y

---

<sup>52</sup>ImamGhozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (Yogyakarta 2015: Universitas Diponegoro), hlm.78

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam

Berdasarkan Undang-undang Nomor : 39 Tahun 2003 tentang terbentuknya dinas pekerjaan umum yang merupakan diresmikan pada tanggal 7 Januari 2004. Untuk menjalankan roda pemerintahan dalam rangka pembangunan daerah, pemerintah Lubuk Pakam menetapkan dan membentuk struktur organisasi melalui peraturan dengan Nomor : 04 Tahun 2005 tentang dinas daerah di lingkungan pemerintah daerah Lubuk Pakam yang salah satunya yaitu Dinas Pekerjaan Umum

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini berdiri pada Tahun 2004 sesuai dengan keputusan pemerintah No : 04 Tahun 2004. Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam merupakan bagian dari pemerintahan daerah dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas (Kadis) yang beradab dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat strategis dalam mendukung dan mewujudkan pelaksanaan kewenangan otonomi daerah..

#### Visi Dinas Pekerjaan Umum

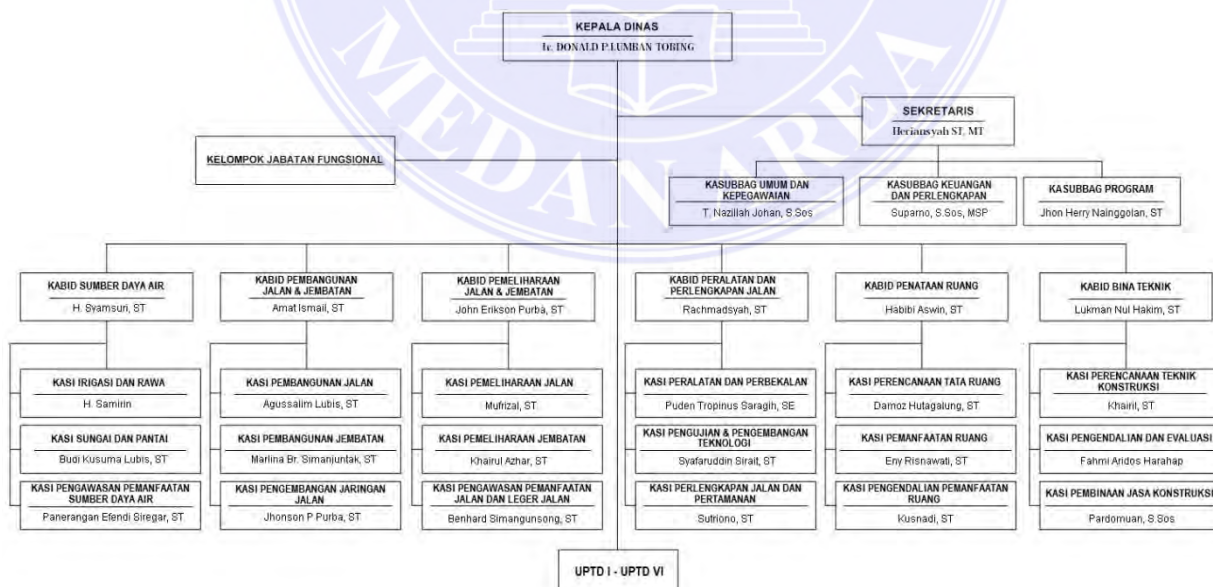
Infrastruktur Pekerjaan Umum Yang Handal, Bermanfaat Dan Berkelanjutan Serta Berwawasan Lingkungan Untuk Mendukung Terwujudnya Masyarakat Yang Sejahtera

## Misi Dinas Pekerjaan Umum

Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Deli Serdang Adalah :

1. Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja Sumber Daya Aparatur.
2. Meningkatkan Kualitas Dan Kapasitas Serta Terkondisinya Jalan/ Jembatan Menjadi Baik Dalam Rangka Pengembangan Wilayah Dan Kelancaran Transportasi Barang / Jasa Dan Manusia.
3. Memenuhi Kebutuhan Infrastruktur Di Bidang Sumber Daya Air, Untuk Mendukung Ketahanan Pangan Dan Terkondisinya Jaringan Irigasi, Serta Mengamankan Pusat - Pusat Produksi Dan Permukiman Daridaya Rusak Air.
4. Meningkatkan Kualitas Penataan Ruang Terbuka Hijau/Taman Perkotaan/Penerangan Jalan Yang Asri, Aman Dan Nyaman Bagi Masyarakat

### 4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam, 2020

**Tugas Dan Fungsi Jabatan:****1. Bidang Sumber Daya Air, mempunyai fungsi:**

- a. Pengelolaan sumber daya air, yang meliputi konservasi, pendayagunaan sumber daya air serta pengendalian daya rusak air;
- b. Penyusunan kebijakan teknis Bidang Sumber Daya Air;
- c. Pengawasan pemanfaatan sumber daya air;
- d. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Sumber Daya Air;
- e. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Bidang Sumber Daya Air;
- f. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup Bidang Sumber Daya Air;
- g. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air;
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

**2. Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, mempunyai fungsi:**

- a. Penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program pembangunan jaringan jalan dan jembatan;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan;
- c. Pengendalian dan pengawasan konstruksi pelaksanaan pembangunan jaringan jalan dan jembatan;
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan;

- e. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan;
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

**3. Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, mempunyai fungsi:**

- a. Penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program pemeliharaan jaringan jalan dan jembatan;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- c. Pengendalian dan pengawasan konstruksi pelaksanaan pemeliharaan jaringan jalan dan jembatan;
- d. Pemantauan dan evaluasi standar pelayanan minimal jalan;
- e. Pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan bencana yang berdampak pada jalan dan jembatan;
- f. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- g. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

**4. Bidang Peralatan dan Perlengkapan Jalan, mempunyai Fungsi:**

- a. Penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program penyediaan peralatan dan pembangunan perlengkapan jalan dan pertamanan;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Peralatan dan Perlengkapan Jalan;

- c. Penyimpanan, pemeliharaan dan pelayanan peralatan dan bahan jalan dan jembatan;
- d. Pengujian mutu dan pengembangan teknologi konstruksi;
- e. Pengendalian dan pengawasan konstruksi pelaksanaan pembangunan perlengkapan jalan dan pertamanan;
- f. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Bidang
- g. Peralatan dan Perlengkapan Jalan;
- h. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup Bidang Peralatan dan Perlengkapan Jalan;
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

#### **5. Bidang Penataan Ruang, mempunyai Fungsi**

- a. Perumusan kebijakan teknis perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- b. Pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi dalam perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- c. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Penataan Ruang;
- d. Pemantauan dan evaluasi standar pelayanan penataan ruang;
- e. Penyelenggaran perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- f. Pengendalian dan evaluasi program dan kegiatan perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.



## 6. Bidang Bina Teknik, mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program, studi kelayakan, rencana teknis / desain pembangunan dan pengembangan jaringan jalan, jembatan dan sumber daya air termasuk persetujuan justifikasi / pertimbangan teknis;
- b. Pelaksanaan pengendalian secara umum serta evaluasi program dan kegiatan Dinas;
- c. Pengendalian penerapan analisis harga satuan pekerjaan;
- d. Penyediaan bimbingan teknis bidang jalan, sumber daya air dan penataan ruang;
- e. Pemberian rekomendasi standar, petunjuk teknis bidang jalan beserta kelengkapannya, jembatan dan sumber daya air;
- f. Pelaksanaan pembinaan para pelaku jasa konstruksi;
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

### 4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 86 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	49	56,9%
2.	Perempuan	37	43,1%
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Pakam

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56,9%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 43,1%.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	32	37,2%
2.	31 – 40 Tahun	35	40,7%
3.	41 – 50 Tahun	16	18,6%
4.	>51 Keatas	3	3,5 %
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Pakam

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 40,7% usia responden paling banyak berusia diantara 31 – 40 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam

memiliki pegawai dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

#### 4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebar sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 86 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 14 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel  $x_1$ (Fasilitas Kerja), 3 item  $x_2$  (inovasi) dan 6 item untuk variabel terikat  $y$  (Kinerja).

##### a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang fasilitas kerja ( $X_1$ ), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3

No . Ite m	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	25,6	56	65,1	8	9,3	0	0	0	0	86	100
2	23	26,7	61	70,9	2	2,3	0	0	0	0	86	100
3	33	38,4	53	61,6	0	0	0	0	0	0	86	100
4	28	32,6	58	67,4	0	0	0	0	0	0	86	100
5	34	39,5	52	60,5	0	0	0	0	0	0	86	100

Tabulasi Data Responden Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Sumber :Hasil Penelitian 2020

- Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 56(65,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 61(70,9%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 58 (67,4%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 58 (67,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 52 (60,5%) responden memberikan jawaban setuju.

#### a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Inovasi (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang inovasi (X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.4**  
**Tabulasi Data Responden Variabel inovasi (X2)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	30,2	60	69,8	0	0	0	0	0	0	86	100
2	29	33,7	57	66,3	0	0	0	0	0	0	86	100
3	31	36	55	64	0	0	0	0	0	0	86	100

**Sumber : Hasil Penelitian 2020**

- Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 26 (30,2%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 29 (33,7%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 55 (64%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 50 (54,9%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 41 (53,2%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 37 (48,1%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 39 (50,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 45 (58,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

### c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.5**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	34	39,5	52	60,5	0	0	0	0	0	0	86	100
2	44	51,2	41	47,7	1	1,2	0	0	0	0	86	100
3	31	36	55	64	0	0	0	0	0	0	86	100
4	30	34,9	47	54,7	9	10,5	0	0	0	0	86	100
5	26	30,2	60	69,8	0	0	0	0	0	0	86	100
6	34	39,5	52	60,5	0	0	0	0	0	0	86	100

Sumber : Hasil Penelitian 2020

- Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 52 (60,5%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 44 (51,2%) responden memberikan jawaban setuju.

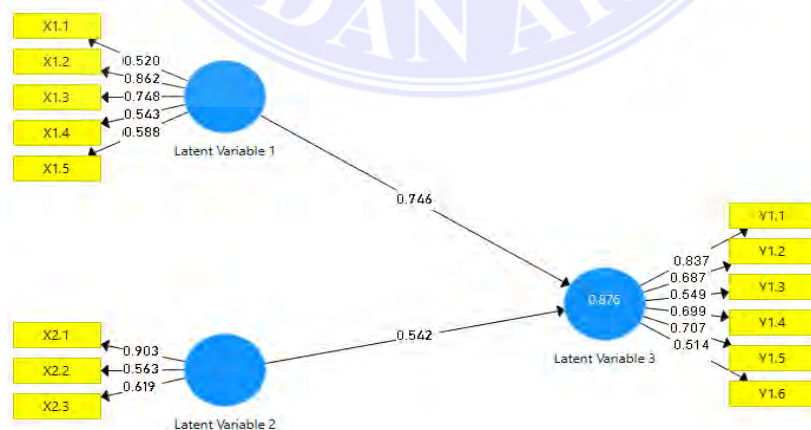
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 55 (64%) responden memberikan jawaban sangatsetuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak47 (54,7%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (mayoritas sebanyak60 (69,8%) responden memberikan jawabansetuju.
6. Pertanyaan nomor 6mayoritas sebanyak52(62,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

## 4.2. Pembahasan Penelitian

### 4.2.1. Evaluasi Measurement (Outer) Model

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisiendeterminasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat padagambar 4.1 berikut

**Gambar 4.2. Outer Model**



Berdasarkan sajian data dalam tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading  $> 0,5$ . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara  $0,5 - 0,6$  sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.<sup>5</sup> Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah  $0,5$ , sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.<sup>4</sup> Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian

**Tabel 4.6. Validiiditas**

Indikator	Variabel	Outer Loading
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0.520
	X1.2	0.862
	X1.3	0.748
	X1.4	0.543
	X1.5	0.588
Inovasi Kerja (X2)	X2.1	0.903
	X2.2	0.563
	X2.3	0.619
	Y1.1	0.837
	Y1.2	0.687
	Y1.3	0.649



Kinerja (Y)	Y1.4	0.699
	Y1.5	0.707
	Y1.6	0.514

Sumber: pengolahan data SmartPLS

Model gambar menunjukkan hasil outer model. Outer model dalam PLS digunakan untuk menjelaskan kesesuaian indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam variable penelitian:

- a. Dari hasil outer model diperlihatkan bahwa untuk variable fasilitas (X1), setiap indikator yaitu indikator (X1.1) memiliki nilai loading faktor sebesar 0,520, indikator (X1.2) adalah 0,862, indikator (X1.3) adalah 0,748, indikator (X1.4) adalah 0,543 dan indikator (X1.5) adalah 0,588. Penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada  $>0,5$  untuk variable failitas sehingga dapat dilakukan setiap indikator penelitian merupakan indikator yang valid.
- b. Untuk variable inovasi (X2) , setiap indikator yaitu indikator Pendidikan (X2.1) memiliki loading faktor sebesar 0,903, indikator pemahaman (X2.2) ) adalah 0,563, indikator pengalaman (X1.3) adalah 0,619,. Penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada  $>0,5$  untuk variable inovasi sehingga dapat dilakukan setiap indikator penelitian merupakan indikator yang valid.
- c. Untuk variable Kinerja (Y) , setiap indikator yaitu indikator kualitas (Y1) memiliki loading faktor sebesar 0,837, indikator kuantitas (Y2) adalah 0,687, indicator Tanggung jawab (Y3) adalah 0549, indikator kerja sama (Y4) adalah 0,699 indikator Inisiatif (Y5) adalah 0,707, dan indikator Inisiatif

(Y6) adalah 0,614. Penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada  $>0,5$  untuk variable kinerja sehingga dapat dilakukan setiap indikator penelitian merupakan indikator yang valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ . Berikut ini adalah nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

**Tabel 4.7. Cronbach Alpha**

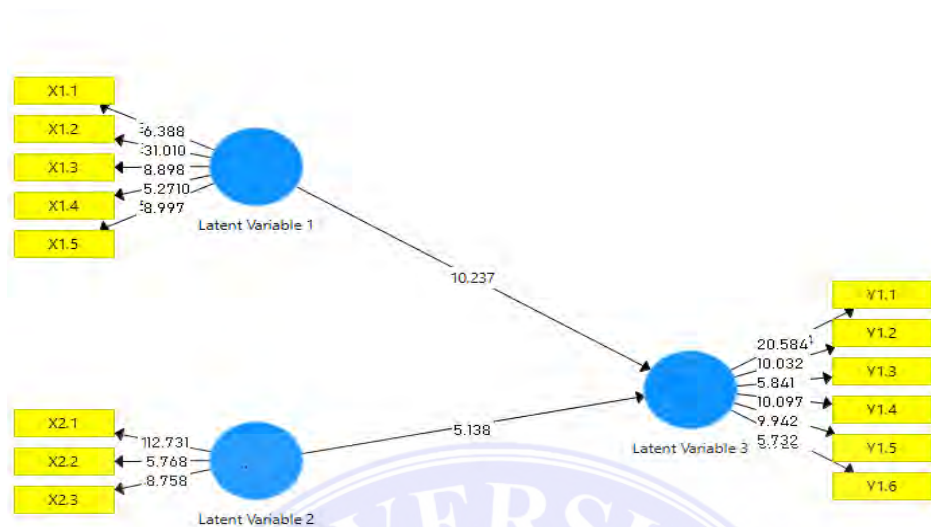
Variabel	Cronbach Alpha
Fasilitas Kerja (X1)	0.938
Inovasi Kerja (X2)	0.921
Kinerja (Y)	0.961

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian  $> 0,7$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### 4.2.2. Evaluasi Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji path coefficient dan uji hipotesis.

Gambar 4.3. Inner Model



Gambar 4.2 menunjukkan hasil inner model. Dalam PLS inner model digunakan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel penelitian, dimana tingkat signifikan  $t_{hitung}$  pengaruh antar variabel penelitian lebih besar dari pada 1,66 maka dikatakan pengaruh variabel penelitian yang satu ke variabel penelitian yang lain adalah signifikan. Dari hasil inner model dapat dilihat bahwa pengaruh variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 10.237 dan pengaruh variabel inovasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5.138. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-Square sebagai berikut

Tabel 4.8 Nilai R-Square

Variable	R-Square
Fasilitas (X1)	
Inovasi (X2)	
Kinerja (Y)	0,876

Berdasarkan table 4.8 diketahui R-square untuk variable kinerja karyawan sebesar 0,876 memiliki arti bahwa persentase besarnya kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan adalah sebesar 87,6% . Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai t-statistic  $> 1,96$ . Berikut adalah koefisien pengaruh (original sample estimate) dan nilai T-Statistic pada inner model.

**Tabel 4.9 Koefisien Pengaruh dan T-Statistic**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel	Standart deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keputusan
Fasilitas (X1) -> Kinerja (Y)	0,605	0,423	0,072	10.237	0.000	Diterima
Inovasi (X2)-> Kinerja (Y)	0,911	0,493	0,062	5.138	0.000	Diterima

Dari Tabel 4.11 dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

- a. Koefisien pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,605 dengan nilai T-statistic sebesar 10,237 dimana  $> 1,96$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima.
- b. Nilai *p-value* pada kolom sig 0,000  $< 0,005$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

b. Hipotesis 2

- a. Koefisien pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,911 dengan nilai T-statistic sebesar 5.138 dimana  $> 1,96$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara inovasi terhadap kinerja karyawan. Artinya inovasi semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H2 dapat dinyatakan diterima.
- b. Nilai *p-value* pada kolom sig  $0,000 < 0,005$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Fasilitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semua hipotesis diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values  $< 0,05$ . Fasilitas kerja (X1) memiliki nilai Pvalue sebesar  $0,000 > \alpha (0,05)$  yang artinya fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwatidan Suryani (2014) diperoleh bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor ataupun perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas

pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.

#### **b. Inovasi terhadap kinerja**

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semua hipotesis diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values  $< 0,05$ . Inovasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai Pvalue sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  yang artinya inovasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jihanti (2017) Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Manado Mandiri (PERSERO) , Tbk hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa inovasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. pentingnya suatu inovasi dilakukan untuk pekerjaan di dalam kantor dinas pekerjaan umum Lubuk Pakam ini. Dapat dilihat dari pengontrolan hasil kerja yang dilakukan oleh kantor dinas pekerjaan umum masih dilakukan secara manual padahal dengan teknologi zaman sekarang kantor Dinas Pekerjaan Umum dapat menggunakan atau menciptakan aplikasi terbaru untuk mempermudah mengontrolan hasil kerja yang dapat dilihat melalui handphone, tidak hanya dengan menggunakan aplikasi saja, Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam dapat berinovasi memanfaatkan kecanggihan kamera zaman sekarang seperti kamera gopro untuk memalukan survey hasil kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

- a. Variabel fasilitas (X1) Koefisien pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,605 dengan nilai T-statistic sebesar 10,237 dimana  $> 1,96$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima. Nilai *p-value* pada kolom sig  $0,000 < 0,005$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Dari hasil penelitian terlihat variable fasilitas (X1) indikator yang paling berpengaruh adalah “Mampu mengoptimalkan hasil kerja” maka terlihat karyawan berhasil mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan kantor kepada mereka.
- c. Dari hasil penelitian terlihat variable inovasi (X2) indikator yang paling berpengaruh adalah “Struktur organisasi” maka dapat terlihat struktur organisasi yang diberikan kantor sudah sepaham dan sesuai dengan perilaku karyawan.
- d. Variabel Inovasi (X2) Koefisien pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,911 dengan nilai T-statistic sebesar 5.138 dimana  $> 1,96$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

inovasi terhadap kinerja karyawan. Artinya inovasi semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H2 dapat dinyatakan diterima. Nilai *p-value* pada kolom sig  $0,000 < 0,005$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- e. Dari kedua hasil variable fasilitas (X1) dan Inovasi (X2) terlihat bahwa variable fasilitas kerja lebih berpengaruh dan dominan terhadap kinerja karyawan dikarenakan kurangnya fasilitas yang mendukung dalam opengerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Diketahui R-square untuk variable kinerja karyawan sebesar 0,876 memiliki arti bahwa persentase besarnya kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh fasilitas dan inovasi adalah sebesar 87,6% sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengawasan dan koordinasi dikarenakan kurangnya arahan atasan dalam melaksanakan semua kegiatan guna meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Fasilitas kerja (X1), X1.1 (indikator sesuai dengan kebutuhan ), X1.2 indikator mampu mengoptimalkan fasilitas kerja, X1.3. Mudah dalam penggunaan, X1.4. indikator mempercepat proses, X1.5. penempatan ditata dengan benar terdapatnya pengaruh yang positif signifikan perusahaan harus bisa memahami pekerjaan dalam menangani kebutuhan pekerjaan yang diberikan, perusahaan harus lebih bisa optimal dalam memberikan fasilitas



dan pelayanan yang diberikan dalam pekerjaan, pihak kantor harus memudahkan karyawan dalam memberikan fasilitas, pihak kantor tidak menunda pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, dan penempatan yang dilakukan harus dengan benar, apabila karyawan sudah puas dengan fasilitas yang diberikan kantor nyaman dan tenang dalam bekerja maka otomatis kinerja karyawan meningkat.

2. Untuk variabel inovasi (X2), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan seperti X1.2. Struktur organisasi, X1.2 Budaya, X1.3. Sumberdaya manusia, pihak kantor harus lebih memperhatikan struktur, budaya dan sumber daya manusia karyawan agar mereka bekerja penuh dengan rasa aman sekaligus hendaknya perusahaan sering melakukan evaluasi kerja agar kalau terjadi perubahan akan dilakukan inovasi kerja agar karyawan merasa tidak bosan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. untuk kinerja karyawan (Y) alangkah baiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan setiap variable yang mendukung penelitian, lebih memperhatikan lagi factor fasilitas dan inovasi kerja yang lebih mendalam agar kinerja karyawan kedepannya meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Ancok, D. 2012. **Psikologi kepemimpinan dan inovasi**. Jakarta: Erlangga
- Badriyah. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan 1**. Bandung: CV Pustaka
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga
- Edison, dkk. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja teori dan penelitian**. Yogyakarta: Liberti
- Ellitan, Lena & Anatan, Lina. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. Bisnis Modern**. Alfabeta, Bandung.
- Faisal.faisal. 2009. **Definisi Teknologi Informasi**. <http://teknik-informatika.com/teknologi-informasi>
- Gana, frans. 2003. **“Inovasi Organisasi Sebagai Basis Daya Saing Bisnis”**, Usahawa
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4)**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 20**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS**. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**. Penerbit. Erlangga. Jakarta
- Lupiyoadi. 2006. **Manajemen Pemasaran jasa**, Edisi kedua. Jakarta: Salemba empat
- Leonard 1995. **Aggression : Its Causes, Consequences, And Control. : Agresi 1: Sebab dan Akibatnya**. PT. Pustaka Binaman
- Mahmudi. 2010. **Manajemen Sektor Publik**. Jakarta: STIE YKPN
- Marwansyah. 2014. **Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Kedua**. Bandung: Alfabeta
- Moehersono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Radja Grafindo Persada

- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Muhammad sandy. 2015. **Karakteristik pekerjaan dan kinerja adosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung komitmen organisasi sebagai variabel intervening**. Tesis Universitas Widyatama Bandung
- Nitisemito, Alex s. , 2004, Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nurjaman, kadar. 2014. **Manajemen Personalia**. Bandung: CV Pustaka Setua
- Pasolong, Harbani. 2010. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2013. **Kepemimpinan Birokrasi** . Bandung. CV. Alfabeta
- Richard Luecke, 2006. Harvard Business Essentials: Managing Creativity and Innovation*.
- Robbin, Stephen. 2006. **Perilaku Organisasi edisi kesepuluh**. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. 2012. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Penerbit Salemba empat
- Rogers, Everett M. 2003. Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Sholihin, Mahfud & Dwi Ratmono. 2013. **Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0. (Ed 1)**, Andi Offset, CV Andi
- Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh*. Bandung. Remaja Rodaskarya
- Suad husnan., 2002, Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek* , Yayasan. Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta
- Sudarwan, Danim. 1995. Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja
- Sumadi Suryabrata. 2013. Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Surya, Dharma. 2012. **Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan penerapannya**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suryana, achmad.. 2003. Kapita Selekta Evolusi Pemikiran Kebijakan Ketahanan. Pangan*. FE UGM

- Suryani, Tatik. 2008. Perilaku Konsumen; Implikasi Pada Strategi Pemasaran.* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Syafri, Sofyan Harahap. 2001. **Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk membantu Manajemen**, Edisi Pertama, Cetakan kedua, PT. Indah Karya (persero) Jakarta: Raja Grafindo
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Widodo, Suprano. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Yusuf & Arif. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan Syariah.** Jakarta: Raja Grafindo



## LAMPIRAN

### Hasil Tabulasi Data Responden fasilitas Kerja(X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	4	4
6	5	5	5	4	5
7	5	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	4
13	3	4	4	4	4
14	3	4	4	5	5
15	4	5	5	5	4
16	5	5	4	5	5
17	5	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4
19	3	5	5	5	5
20	4	4	4	5	5
21	4	4	5	5	5

22	4	4	5	5	5
23	5	5	5	5	4
24	5	5	5	4	5
25	5	5	5	4	5
26	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	5
30	5	4	4	4	5
31	5	4	4	4	5
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4
35	4	4	5	4	5
36	4	5	5	4	4
37	5	5	5	4	5
38	5	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4
43	4	4	5	4	4
44	3	4	4	4	4
45	3	4	4	5	5
46	4	5	5	5	4

47	5	5	4	5	5
48	5	4	4	4	4
49	4	4	5	5	4
50	3	5	5	5	5
51	4	4	4	5	5
52	4	4	5	5	5
53	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	4
56	4	4	5	4	5
57	4	5	5	4	4
58	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4
62	4	4	4	5	4
63	4	4	5	4	5
64	4	5	5	4	4
65	5	5	5	4	5
66	5	4	4	4	5
67	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4
71	4	4	5	4	4

72	3	4	4	4	4
73	3	4	4	5	5
74	4	4	4	4	4
75	4	3	4	4	4
76	5	4	5	5	4
77	5	5	4	5	5
78	4	5	4	4	5
79	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4
82	4	3	4	4	4
83	5	4	5	5	5
84	4	4	4	4	4
85	4	5	5	4	4
86	4	4	5	4	4

### **Inovasi Kerja (X2)**

No	P1	P2	P3
1	4	5	4
2	4	4	4
3	4	4	4
4	4	4	5
5	4	4	4
6	4	4	4
7	5	4	5
8	4	4	4



9	4	4	4
10	4	4	4
11	4	4	4
12	4	5	4
13	5	5	5
14	4	4	4
15	4	4	5
16	5	5	5
17	4	4	4
18	5	4	4
19	5	5	5
20	4	5	5
21	4	5	5
22	5	5	5
23	5	5	5
24	5	4	5
25	5	4	5
26	5	4	4
27	5	5	5
28	5	5	5
29	5	4	5
30	4	5	4
31	4	5	4
32	4	5	4
33	4	4	4

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/2/21

34	4	4	4
35	4	4	5
36	4	4	4
37	4	4	4
38	5	4	5
39	4	4	4
40	4	4	4
41	4	4	4
42	4	4	4
43	4	5	4
44	5	5	5
45	4	4	4
46	4	4	5
47	5	5	5
48	4	4	4
49	5	4	4
50	5	5	5
51	4	5	5
52	4	5	5
53	4	5	4
54	4	4	4
55	4	4	4
56	4	4	5
57	4	4	4
58	4	5	4

59	4	4	4
60	4	5	4
61	4	4	4
62	4	4	4
63	4	4	5
64	4	4	4
65	4	4	4
66	5	4	5
67	4	4	4
68	4	4	4
69	4	4	4
70	4	4	4
71	4	5	4
72	5	5	5
73	4	4	4
74	4	4	4
75	4	4	4
76	4	5	4
77	5	5	5
78	5	4	5
79	5	5	5
80	4	4	4
81	4	4	4
82	5	4	4
83	5	5	5

84	4	4	4
85	4	4	4
86	5	4	4

### Kinerja(Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	4	4	4	4	4	5
2	4	4	5	3	4	4
3	5	4	5	3	4	4
4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4
6	4	5	4	5	4	4
7	4	5	4	5	5	4
8	4	4	4	5	4	4
9	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	4	4
12	5	4	4	4	4	5
13	5	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	4	4	4
18	5	5	4	5	5	4
19	5	5	5	4	5	5

20	4	5	5	4	4	5
21	5	5	4	4	4	5
22	5	5	5	4	5	5
23	4	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4
25	4	5	5	5	5	4
26	5	5	4	5	5	4
27	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5	4
30	5	4	5	4	4	5
31	5	4	4	4	4	5
32	4	4	4	4	4	5
33	4	4	5	3	4	4
34	5	4	5	3	4	4
35	5	5	4	4	4	4
36	4	5	4	4	4	4
37	4	5	4	5	4	4
38	4	5	4	5	5	4
39	4	4	4	5	4	4
40	4	5	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4
42	4	5	4	5	4	4
43	5	4	4	4	4	5
44	5	4	4	4	5	5

45	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5
48	4	5	5	4	4	4
49	5	5	4	5	5	4
50	5	5	5	4	5	5
51	4	5	5	4	4	5
52	5	5	4	4	4	5
53	4	4	4	4	4	5
54	4	4	5	3	4	4
55	5	4	5	3	4	4
56	5	5	4	4	4	4
57	4	5	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	5
59	4	4	5	3	4	4
60	4	4	4	4	4	5
61	4	4	5	3	4	4
62	5	4	5	3	4	4
63	5	5	4	4	4	4
64	4	5	4	4	4	4
65	4	5	4	5	4	4
66	4	5	4	5	5	4
67	4	4	4	5	4	4
68	4	5	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4

70	4	5	4	5	4	4
71	5	4	4	4	4	5
72	5	4	4	4	5	5
73	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	3
76	4	4	4	5	5	4
77	5	5	5	5	5	5
78	4	4	5	4	4	5
79	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4
82	4	3	4	4	4	3
83	5	4	5	5	5	4
84	4	4	4	4	4	4
85	4	5	4	5	5	4
86	4	4	4	4	5	4

### Fasilitas Kerja (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	9.3	9.3	9.3
4	56	65.1	65.1	74.4
5	22	25.6	25.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.3	2.3	2.3
Valid 4	61	70.9	70.9	73.3
Valid 5	23	26.7	26.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	53	61.6	61.6	61.6
Valid 5	33	38.4	38.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	58	67.4	67.4	67.4
Valid 5	28	32.6	32.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	52	60.5	60.5	60.5
Valid 5	34	39.5	39.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	



**Inovasi Kerja (X2)****P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	60	69.8	69.8	69.8
Valid 5	26	30.2	30.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	57	66.3	66.3	66.3
Valid 5	29	33.7	33.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	55	64.0	64.0	64.0
Valid 5	31	36.0	36.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Kinerja (Y)****P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	52	60.5	60.5	60.5
Valid 5	34	39.5	39.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.2	1.2	1.2
4	41	47.7	47.7	48.8
5	44	51.2	51.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	55	64.0	64.0	64.0
5	31	36.0	36.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	10.5	10.5	10.5
4	47	54.7	54.7	65.1
5	30	34.9	34.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	60	69.8	69.8	69.8
5	26	30.2	30.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.3	2.3	2.3
4	56	65.1	65.1	67.4
5	28	32.6	32.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/2/21