

SKRIPSI

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PU BINA MARGA PROV. SUL-SEL**

ALI AKBAR

10572 04214 13



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel

Nama : Ali Akbar

Nomor Stambuk : 105720421413

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

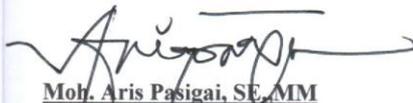
Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Diperiksa Dan Diajukan Didepan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Sabtu, Tgl 07 Oktober 2017. Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Oktober 2017

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM : 1093485


Muh. Nur Rasvid SE.,MM
NBM :108557

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong., SE.,MM
NBM : 903078


Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Penguji

: 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

2. Dr. A. Jam'an, SE, MM.

3. Ismail Badollahi, SE, M.Si. Ak.

4. Abdul Muttalibh, SE, MM.

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”.

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“Ketika satu pintu kebahagiaan tertutup, pintu yang lain dibukakan. Tetapi acapkali kita terpaksa terlalu lama pada pintu yang tertutup sehingga tidak melihat pintu lain yang dibukakan bagi kita “.

“Saat tak ada seorangpun yang peduli padamu Allah SWT tetap menjagamu bahkan saat seluruh dunia berpaling darimu, ingatlah bahwa Allah SWT sayang padamu “.

ABSTRAK

Ali akbar .105 7204214 13. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel. Pembimbing1 : Moh.Aris Pasigai dan Pembimbing 2 : Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian metodologi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 515 orang dan sampel yang diambil hanya 40 orang.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dikumpulkan dari studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. $R Square$ sebesar 0,620 artinya 62,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, budaya kerja dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Fasilitas kerja, kinerja karyawan, Dinas Bina Marga*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala Puji dan Syukur atas Rahmat dan Hidayah Allah Swt, Dzat yang memberikan kebutuhan hamba-Nya, bukan keinginan hamba-Nya.

Kedua orang tuaku yang sangat saya cintai Ayahanda **Ponding** dan Ibunda **Dahniar** sembah sujud teruntuk Beliau berkat cinta dan kasih sayangnya dengan penuh kesabaran dan keuletan mencurahkan baik materi maupun spriritual tiada hentinya hingga Ananda dapat tumbuh menjadi manusia yang berguna “ Kalian adalah Pahlawanku dan Inspirasiku”.

Skripsi ini disusun berdasarkan data hasil penelitian di lapangan. Dengan selesainya Skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan Terima Kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang diberikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., Selaku Pembimbing I.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, Selaku Pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Dosen, Staf, serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Direktur atau Pimpinan dan Seluruh Karyawan Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel yang telah banyak membantu saya dalam proses pengumpulan data.
8. Sangat spesial untuk, Penulis tujukan kepada sang Inspirasi dan pemberi Motivasi untuk saya, seseorang yang telah banyak memberi saya masukan dan dorongan.
9. Spesial juga buat sahabat-sahabat seperjuangan saya yang sudah saya anggap seperti saudara sendiri, **Aprizaldy, Didin Utami, Andriano, Irzul**

Andriawan, Munawir, Lu'Lu Quratul Ain Mus, Rindi Qursyiani, Jumiati Puji, Utilastari, Manda Herlina Mansyur, Wiwin Hardianti, Mutiya Fadillah, dan Afiev Apriansyah. Walau persaudaraan dan persahabatan kita sering diterpa masalah tapi kalian adalah saudara-saudara yang selalu ada untuk saya di dalam suka maupun duka.

10. Dan seluruh penghuni kelas Manajemen 3-2013 yang telah mengajarkan saya tentang arti sebuah kebersamaan dan persaudaraan.

Dalam penulisan ini, Penulis telah melakukan yang terbaik. Tapi apabila ada kesalahan dan kekurangan, Penulis memohon Maaf dan untuk itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga tulisan ini dapat bernilai dan memberi manfaat nyata bagi kita semua.

Makassar, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Manajemen SDM	5
B. Pemberdayaan Pegawai.....	5
C. Fasilitas Kerja.....	9
D. Kinerja.....	12
E. Penelitian terdahulu	23
F. Kerangka Pikir.....	24
G. Hipotesis.....	24
BAB III. METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	25
C. Metode Pengumpulan Data	25

D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Populasi dan Sampel	27
F. Definisi Operasional Variabel.....	28
G. Metode Analisis Data	30
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	32
A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga	32
B. Visi dan Misi	35
C. <i>Job Description</i> dan Struktur Organisasi	36
D. Latar Belakang Pendidikan	41
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan.....	56
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
5.1 Identitas responden menurut jenis kelamin.....	42
5.2 Identitas umur responden.....	43
5.3 Identitas responden menurut jenis pendidikan.....	44
5.4 Analisis anggapan responden mengenai fasilitas kerja.....	47
5.5 Analisis anggapan responden mengenai kinerja pegawai.....	49
5.6 Hasil uji faliditas fasilitas kerja.....	51
5.7 Hasil uji reabilitas kinerja pegawai.....	53
5.8 Coefficients.....	54
5.9 Model summary.....	55

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka fikir	24
4.1 Struktur organisasi	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Para ahli dan praktisi manajemen telah lama memahami bahwa masalah kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah untuk terus dipertahankan, karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat biasa berubah. Permasalahan yang sering muncul ialah mengapa prestasi pegawai yang ditandai dengan kinerja setiap waktu biasa berubah. Ini merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif, juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja pegawai serta berusaha agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan ransangan seperti gaji yang tinggi, maupun pemberian bonus. Namun, pegawai sebagai manusia biasa, memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukanlah merupakan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapatkan gaji semata. Meskipun tidak dapat dipungkiri, bahwa pada awalnya seorang pegawai tertarik bekerja pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung lama, karna pada saat tertentu,

perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji atau bonus, melainkan pada isi pekerjaan yang ditanganinya. Berarti masalah gaji dan bonus bergeser peringkatnya, bukan lagi menjadi kebutuhan utama.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik pokok pemikiran bahwa, upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan atau manajer dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata, tetapi haruslah dilakukan dengan terlebih dahulu memahami beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Jadi, kinerja pegawai, bukan hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi seperti pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagaimana dalam Teori Motivasi Abraham Maslow, tetapi juga ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana dalam melakukan pekerjaan. Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja atau kinerja. Rendahnya kinerja akan berdampak pada rendahnya mutu pelayanan kepada konsumen atau masyarakat

Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel,rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh minimnya fasilitas pendukung dalam melakukan aktivitas juga dijumpai, seperti ketersediaan fasilitas kendaraan, fasilitas ruangan, fasilitas pengarsipan, fasilitas software belum mampu mendukung sepenuhnya aktivitas pekerjaan pegawai yang semakin meningkat.

Berkaitan dengan hal di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan

judul : “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian adalah:

Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas PU Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan ?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas PU Bina Marga Provinsi Sulawesi selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah :

1. Bagi manajemen Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel, dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi dalam mengambil kebijakan, khususnya dalam masalah fasilitas dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang.
2. Bagi kalangan akademis, terutama bagi peneliti yang berminat pada bidang yang sama, peneliti ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi dalam menilai kinerja pegawai dalam hubungannya dengan ketersediaan fasilitas.

3. Bagi masyarakat, dapat menjadi bahan informasi dan menerima pelayanan yang baik dari kinerja pegawai pada suatu lembaga/instansi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen SDM

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Zainun (2001:17), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

B. Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan atau pendayagunaan menurut Kartaasmita (2003:146) dapat diartikan sebagai upaya untuk membangun daya dengan mendorong, memotivasi,

dan membangkitkan kesadaran akan potensi atau daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Wijaya (2003:44) pemberdayaan bermakna kemandirian, yaitu kemampuan mengambil prakarsa-prakarsa untuk membangun. Sementara itu, Rasyid (2003:181) mengatakan bahwa secara organisatoris pemberdayaan adalah upaya untuk mengatasi semua kelemahan-kelemahan yang menyertai keberadaan dan peran suatu organisasi atau lembaga. Secara konseptual menurut Tjiptono (2000:108), pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, wewenang dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Karyawan diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan/konsumen termasuk menangani keluhan mereka.

Berdasarkan pendapat di atas, pemberdayaan dapat bermakna upaya perusahaan dalam mendorong sumber daya manusia yang dimilikinya, yang dalam hal ini adalah para karyawan perusahaan yang bersangkutan untuk bekerja semaksimal mungkin, agar mereka mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Pekerjaan pada umumnya diartikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus dilaksanakan untuk memperoleh suatu penghasilan berupa uang atau materi yang dapat dinilai dengan uang, Nawawi dan Martini(2004:175).

Pekerjaan tidak dilihat sebagai daya penggerak potensi seseorang, yang jika diwujudkan menjadi kegiatan akan menghasilkan sesuatu, baik berupa uang atau materi yang dapat dinilai dengan uang, maupun perasaan senang dan puas.

Pekerjaan dalam pengertian tersebut mengandung unsur paksaan, sehingga dalam mewujudkannya cenderung untuk dihindari atau dilaksanakan secara santai, agar tidak dirasakan sebagai sesuatu yang menekan. Di samping itu terdapat juga unsur pemberian tanggung jawab yang sering dirasakan sebagai sesuatu yang memberatkan, yang mengakibatkan kegiatannya tidak dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Kegiatan yang dilakukan cenderung bersifat menunggu perintah, dan dinilai sudah selesai bila dilaksanakan sebagaimana diperintahkan. Dengan kata lain, bekerja diartikan sekedar sebagai kegiatan melaksanakan perintah, yang akan menimbulkan rasa puas bilamana telah dilaksanakan sebagaimana diperintahkan.

Pengertian tersebut tidak mempersoalkan pemanfaatan potensi yang dimiliki seseorang secara maksimal, yang hanya akan terwujud bilamana pekerjaan yang dilaksanakan itu sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing. Untuk itu pekerjaan seharusnya diartikan sebagai usaha mengaktualisasikan potensi seseorang menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat menghasilkan sesuatu, baik berupa uang atau materi yang dinilai dengan uang. Kegiatan yang bersifat aktualisasi potensi masing-masing itu, akan menimbulkan rasa senang dan puas sebagai penggerak yang memungkinkan seseorang melaksanakan tanggung jawab secara maksimal. Kondisi seperti itu langsung berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang, yang akan mempengaruhi produktivitas organisasi kerja secara keseluruhan. Pekerjaan akan dilaksanakan secara sungguh-sungguh, tanpa menunggu perintah, dan keberhasilan diartikan berupa terwujudnya kreativitas dan inisiatif yang bersumber dari potensi yang

dimiliki seseorang. Tanggung jawab sebagai unsur di dalam pekerjaan tidak dihindari dan akan diwujudkan dengan perasaan senang dan puas. Sikap santai tidak akan terlihat, karna setiap personal/pegawai berusaha menampilkan prestasi dalam bidang kerja yang dirasakan sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan atau pendayagunaan personil pada dasarnya berarti upaya memberikan kesempatan pada setiap personil sebagai tenaga kerja/karyawan untuk mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi kerjanya. Kegiatan pemberdayaan/pendayagunaan personil dalam pengertian tersebut menurut Nawawi dan Martina (2004:176) meliputi 3 upaya sebagai berikut :

1. Pengadaan personil sebagai tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai dengan volume dan beban kerja.
2. Penempatan personil dan membagi pekerjaan dengan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, agar mengetahui secara tepat (baik dan benar) partisipasi yang perlu diberikannya dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi kerja.
3. Menyediakan kondisi yang mendorong setiap personil agar memiliki moral kerja yang tinggi dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya agar selalu bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan uraian di atas, pemberdayaan personil berarti juga sebagai upaya memfungsionalkan setiap personil dalam mewujudkan volume dan beban

kerja unit atau organisasi kerja masing-masing. Setiap personil harus difungsikan, dan hanya akan terwujud jika mengetahui secara jelas mengenai tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Mengetahui secara pasti apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dengan siapa dapat dan harus bekerja sama, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Tidak boleh terjadi ada personil yang merasa kehabisan pekerjaan, baik karena tidak mendapat perintah, kekurangan inisiatif dan kreativitas, maupun karena tidak jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Hasil dari adanya pemberdayaan atau pendayagunaan pegawai/tenaga kerja dapat dilihat dari kinerjanya.

C. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi, secara harafiah fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mampu mempermudah pelaksanaan karyawan.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan. Fasilitas adalah sarana dalam aktivitas

perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, Lupiyaodi (2006:150).

Menurut Simanjuntak (2003:30), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu : (1) kualitas dan kemampuan fisik karyawan, (2) fasilitas atau sarana pendukung, dan (3) prasarana.

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk memperbaiki diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja. Latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat teknis operasional. Demikian pula, motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental karyawan yang berorientasi produktivitas di samping kemampuan fisik karyawan, merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja/produktivitas kerja karyawan.

Sarana pendukung untuk peningkatan kinerja karyawan perusahaan, dapat meliputi hal-hal yang menyangkut iklim kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan

kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Termasuk dalam kelompok ini, adalah yang menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam system pengupahan/ penggajian dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan hidup kerja

Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah supra sarana. Yaitu hal-hal yang menyangkut kebijakan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen perusahaan bersangkutan. Kebijakan pemerintah, misalnya dibidang ekspor-impor, adanya pembatasan dan pengawasan akan dapat mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan. Hubungan antara pengusaha dan karyawan, bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pengusaha, serta sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijakan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan system kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya kinerja/produktivitas kerja karyawan. Karena itu, peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan secara benar fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan iklim atau lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Seorang manajer mempengaruhi tingkat gaji dan upah berdasarkan cara ia menggunakan stafnya. Hanya dengan

penambahan staf saja belum tentu akan menaikkan produktivitasnya atau pendapatan, tetapi pasti menaikkan biaya. Secara dan tata kerja yang memperkecil pemborosan penggunaan sumber-sumber maupun secara tidak langsung melalui fasilitas pendidikan dan latihan serta perbaikan menghasilkan dan jaminan sosial.

D. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian di seputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka, Simamora (2001:415).

Pengertian kinerja menurut Mangunhardjana (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara objektif. Oleh karena itu, karyawan sebagai asset perusahaan diharapkan oleh manajemen adalah sikap mental karyawan yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, bagaimana kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan kerajinannya, sikap terhadap perusahaan, maupun terhadap sesama karyawan yang tercermin dalam kemampuan memupuk kerjasama yang baik.

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performance dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan, Gomes(2000:59).

2. Penilaian Kinerja

Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja menurut Dessler (2001:2) dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang ditetapkan organisasi, dan untuk memberikan umpan balik

kepada karyawan dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan tehnik kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi orang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal, Simamora(2001:416).

Gomes (2000:135), pada dasarnya tujuan penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yaitu:

1. Untuk *mereward performance* sebelumnya
2. Untuk memotifasikan perbaikan *performance* pada waktu yang akan datang. Dimana informasi yang diperoleh dari penilaian *performance* itu

dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Untuk mengukur penilaian kerja, masalah yang paling pokok ialah menetapkan kriterianya. Menurut Jessus (2000:62) bahwa yang pertama dilakukan dalam hal ini adalah ukuran mengenai sukses, dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Usaha untuk menentukan sukses ini amatlah sulit, karna seringkali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran output yang pasti. Hal seperti ini terutama terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif. Kesulitan dalam menentukan dasar ukuran ini merupakan masalah sensitif dikalangan ahli psikologi industri.

Meskipun sulit untuk menetapkan kriteria penilaian kinerja, namun menurut Gomes (2000:136), terdapat paling tidak dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian performance yang efektif, yakni adanya criteria performance yang dapat diukur secara obyektif, dan adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Dilihat dari titik acuan penilaiannya, terdapat paling kurang tiga tipe kriteria penilaian *performance* yang saling berbeda, yaitu:

1. Evaluasi kinerja berdasarkan hasil
2. Evaluasi kinerja berdasarkan perilaku
3. Evaluasi kinerja berdasarkan pendapat

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi

karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi organisasi.

Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia.

Dalam hubungan ini Simamora (2000:173) mengemukakan bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan /diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut.

Sejalan yang dikemukakan di atas, menurut Dessler (2001:3) bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja actual

bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian. Penilaian kinerja menuntut satu atau lebih sisi umpan balik; disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Setiap organisasi perusahaan, teknik-teknik pengukuran kerja mempunyai banyak manfaat. Manfaat yang terpenting di antaranya menurut Handoko (2000:135) adalah:

- a. Perbaikan prestasi kerja
 - b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
 - c. Keputusan-keputusan penempatan
 - d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
 - e. Perencanaan dan pengembangan karier
 - f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
 - g. Keakuratan informasional
 - h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
 - i. Kesempatan kerja yang adil
 - j. Tantangan-tantangan eksternal
- a) Penilaian Kerja Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian dua keentingan utama yang telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak

sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informasi saja.

Manfaat yang mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambilan keputusan dan pelaksanaannya tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan mutasi. Penilaian tersebut menyajikan informasi sebelum dibutuhkan sehingga menghindarkan keputusan yang tiba-tiba jika harus diambil suatu keputusan. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses pengambilannya pastilah tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang baru terjadi atau oleh hal-hal yang melintas dalam ingatan penilai. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat merangsang dan membimbing pengembangan karyawan. Suatu program penilaian memberikan informasi dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan kepada karyawan, Flippo (2002:245).

Performa pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Masing-masing faktor

di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya-upaya dalam perbaikan produktivitas, Gormes(2000:165).

Banyak organisasi yang menggalakkan suatu kombinasi kinerja formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai evaluasi primer. Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik kinerja yang paling sering. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak menggantikan evaluasi kinerja formal. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan organisasi guna mengevaluasi kinerja karyawan, Simamora (2001:147).

Hasil dalam penilaian kinerja tersebut sangat penting bagi manajemen, sebab hasil tersebut dapat dijadikan sebagai suatu standar atau acuan bagi manajemen di masa mendatang untuk mengandakan kebijakan dalam mengubah kebijakan sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti untuk keperluan promosi jabatan, mutasi, dan lain-lain.

b) Penilaian Kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkannya komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang karyawan secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian kinerja informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang kinerja dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria, Simamora(2001:417).

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan obyektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian, Sigian (2001:225).

Penilaian diri karyawan atas kinerja, kadang-kadang merupakan masalah yang mendasar dari penilaian ini adalah bahwa karyawan atau pegawai bisa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai sesuai dengan yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal, Dessler(2001:2).

Dengan demikian jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan obyektifitas dan

pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut: Ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja efektif melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan, Siagian(2001:225).

3. Tujuan Penilaian Kerja

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk system penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan, khususnya yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar, (1) evaluasi (*evaluation*) dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah,

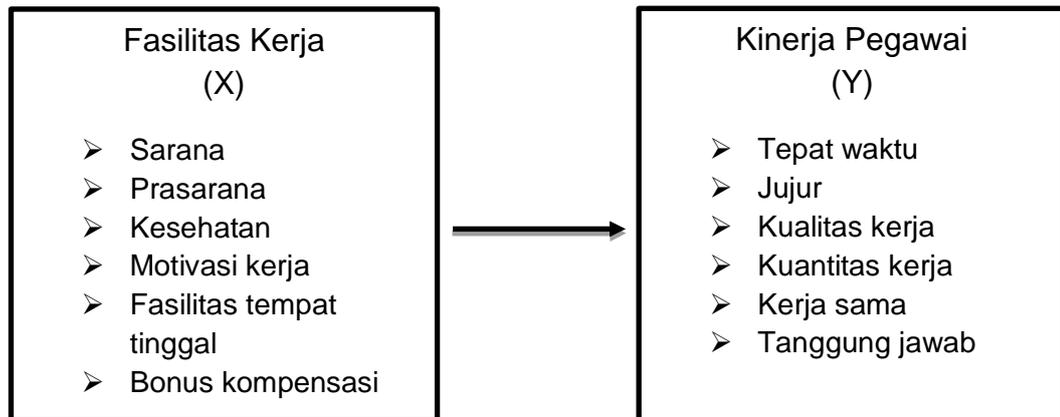
tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan, Simamora (2001:423).

Penilaian prestasi merupakan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semua orang pada umumnya membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang prestasi mereka (terutama sekali apabila hal itu menyenangkan) dan penilaian menyediakan umpan balik tersebut. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan atasan bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui, dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir bawahan dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya, Dessler(2001:2-3).

E. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Skripsi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Motor Makassar	Variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasional dan yang selanjutnya baru kepuasan kerja.	Variabel dependen (Y) yakni Kinerja Karyawan	Variabel (X) yakni kepuasan kerja
2.	Pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Perum Cabang Deponto Wilayah III	Semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi semangat kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi semangat kerja terhadap kinerja pegawai.	Variabel (Y) sama yakni Kinerja pegawai	Variabel Independen (X) yakni semangat kerja dan fasilitas kerja
3.	Pengaruh Gaji Dan fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Indah Makassar	Penelitian ini berusaha untuk mengetahui (1) Apakah gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indah Makassar (2) Apakah fasilitas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indah Makassar (3) Apakah gaji dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indah Makassar	meneliti tentang insentif pada variabel (Y) independent variabel (X1) yaitu gaji	variabel (X) independent produktivitas kerja

F. Kerangka Pikir



Gambar 1

Agar kinerja pegawai Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel dapat lebih meningkat maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para pegawai. Di atas telah diuraikan variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, perlu diperhatikan secara cermat untuk mengetahui kebutuhan fasilitas dari para pegawai, demi terpenuhinya kinerja yang maksimal. Kebutuhan fasilitas pegawai merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

G. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

”Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap fasilitas kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:7).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian itu dilaksanakan pada Kantor Dinas PU BinaMarga Prov. Sul-Sel yang bertempat di Jln. A.P Pettarani No. 90 Makassar. Waktu yang digunakan dalam penelitian adalah 2 (dua) bulan dimulai pada bulan Maret sampai Mei 2017.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden pegawai Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel. Angket ini berisi pernyataan untuk menemukan data variable penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.

2. Dokumentasi, teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen atau laporan tertulis dari Kantor Dinas PU Bina Marga Prov.Sul-Sel dan yang relevan dalam penulisan ini. Seperti data tentang struktur organisasi, data kepegawaian (Personalia) dan sebagainya.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini selanjutnya menggunakan skala *likert*, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
6. Skor 0 untuk pertanyaan pada kuesioner yang tidak dijawab oleh responden

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang bersifat verbal atau berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder pada Kantor Dinas PU Bina

Marga Prov. Sul-Sel, baik berupa dokumen atau terbitan berkala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

- a. Data primer adalah data yang informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi oleh bagian personalia pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel, serta data lainnya yang bersumber dari literature-literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel. Selanjutnya populasi yang dimaksud adalah 515 orang pegawai.

2. Sampel

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *kuota* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Salah

satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (1960:182), yaitu

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

Ket:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e= persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Cara pengambilan sampel

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{515}{1 + 515 (15\%)^2} \\ &= \frac{515}{1 + 515 \cdot 0,15^2} \\ &= \frac{515}{1 + 515 \cdot 0,0225} \\ &= \frac{515}{1 + 11,58} \\ &= \frac{515}{12,58} \\ &= 40 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti dari 515 populasi pegawai adalah 40 pegawai.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variable atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar kedalam kategori khusus dari variabel.

Adapun Definisi operasional yang dimaksud adalah :

1. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas berupa: komputer, print, mesin ketik dan lain-lain.
2. Pengukuran tingkat kinerja pegawai menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada pegawai.
3. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tabel Devinisi Operasional Variabel

NO.	Variabel	Devinisi Operasional	Indikator
1.	Fasilitas kerja (X)	Menurut Lupiyaodi Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sarana ➤ Prasarana ➤ Kesehatan ➤ Motivasi kerja ➤ Fasilitas tempat tinggal ➤ Bonus kompensasi
2.	Kinerja (Y)	Menurut Mangunhardjana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dlam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tepat waktu ➤ Jujur ➤ Kualitas kerja ➤ Kuantitas kerja ➤ Kerja sama ➤ Tanggung jawab

G. Metode Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dan variable dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen

apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana, yaitu:

$$y' = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja pegawai)

X = Variabel independen (Fasilitas kerja)

a = Konstanta (Nilai y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah singkat Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel

Lembaga ini bernama Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan dan berada di Jln. AP. Pettarani No.90, dimana lembaga ini memiliki 2 buah gedung dan berlantai 2.

Pada Dinas Bina Marga Prov. Sul Sel memiliki beberapa Sub Bagian dan memiliki tugas masing-masing dalam hal Keuangan, Program, Bina Teknik, Pembangunan, Pemeliharaan, Pengujian dan Kepegawaian. Sebagai *Top Organisation* yaitu Kepala Dinas yang membawahi berbagai Sub Bidang dan Juga terdapat UPTD yang tersebar ke berbagai Kabupaten seSul-Sel.

Berikut beberapa wilayah UPTD :

1. Wilayah I Palopo
2. Wilayah II Pare-Pare
3. Wilayah III Makassar
4. Wilayah IV Bone
5. Wilayah V Bulukumba

Peristiwa ini terjadi pada tanggal 3 Desember 1945 di Kota Bandung pada waktu memuncaknya perjuangan fisik Bangsa Indonesia melawan tentara sekutu untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah di proklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Dalam pertempuran yang dahsyat yang terjadi pada hari tanggal tersebut diatas, telah gugur 7 orang pemuda Pegawai PU, untuk mempertahankan gedung “ V & W “ (terkenal dengan nama Gedung Sate)

yang terletak di jalan Diponegoro No. 22 Bandung. Gedung ini dipertahankan mati-matian sampai titik darah yang penghabisan oleh para pemuda / Pegawai Departemen PU, karena mereka sadar bahwa gedung tersebut pada waktu itu dipergunakan sebagai Kantor Pusat Departemen PU Republik Indonesia.

Gedung Sate diambil alih oleh gerakan D.P.U dari Jepang dan kewajiban mereka selanjutnya, mempertahankan dan memelihara segala apa yang telah diambil alih itu, jangan sampai direbut kembali oleh musuh.

Untuk dapat menyusun pertahanan yang kompak, maka gerakan pemuda ini lalu membentuk suatu seksi pertahanan yang dipersenjatai dengan beberapa pucuk bedil dan senjata api lainnya yang dapat mereka rebut dari tentara Jepang. Pada permulaan kegiatannya, gerakan-gerakan pemuda hanya menghadapi satu kekuatan lawan bersenjata, yaitu tentara Jepang. Tetapi menjelang akhir bulan September 1945, disana-sini di tanah air kita mulailah mengalir tentara pendudukan Sekutu yang katanya ditugaskan untuk menjaga keamanan dan menyelesaikan tawanan perang, akibat bertekuk lututnya Jepang kepada Sekutu.

Pada tanggal 24 Nopember 1945 di bagian utara kota Bandung, meletus suatu pertempuran yang hebat. Penduduk-penduduk sekitarnya banyak yang telah mengungsi ke bagian kota lain yang keadaannya masih aman. Pada waktu itu Gedung Sate dipertahankan oleh gerakan pemuda PU yang diperkuat oleh satu pasukan badan perjuangan yang terdiri ± 40 orang, dengan persenjataan yang agak lengkap. tetapi bantuan yang diberikan itu tidak lama, karena pada

tanggal 20 Nopember 1945 pasukan tersebut lalu ditarik dari markas pertahanan Departemen Perhubungan dan PU.

Semula belum diketahui dengan pasti, dimana jenazah-jenazah dari 7 orang pemuda itu dikebumikan. Barulah pada bulan Agustus 1952 oleh beberapa bekas kawan seperjuangan mereka, dicari disekitar Gedung Sate, dan hasilnya hanya diketemukan 4 jenazah yang sudah berupa kerangka, 4 kerangka ini kemudian dipindahkan ke Taman Pahlawan Cilutra Bandung.

Sebagai penghargaan atas jasa-jasa dari 3 orang pemuda lainnya yang kerangkanya tak dapat diketemukan, lalu dibuatlah 2 tanda peringatan, yang satu dipasang dalam gedung sate, dan yang lainnya berwujud sebuah “ Batu Alam “ yang besar dan ditandai dengan tulisan nama-nama ke 7 orang pemuda yang gugur tersebut dan ditaruh dibelakang halaman gedung sate.

Pada tanggal 3 Desember 1951 oleh J. M. Menteri P.U.T yaitu Ir. Ukar Bratakusumah, ke 7 pemuda tersebut dinyatakan dan dihormat sebagai “ Pemuda yang berjasa “ dan tanda penghargaan itu telah pula disampaikan kepada para keluarga mereka yang ditinggalkan.

Demikianlah “ Peristiwa 3 Desember 1945 “ telah tercatat dalam Sejarah Perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia dan sejarah Perkembangan Pekerjaan Umum pada khususnya, dan telah dipersembahkan: “ SAPTA TARUNA KESATRIANNYA ” keharibaan Ibu Pertiwi.

Peristiwa 3 Desember 1945 telah melahirkan suatu Korps Pemuda / Pegawai Pekerjaan Umum yang mempunyai kesadaran sosial, Jiwa kesatuan(

corp geest), Rasa kesetia kawan (silidaritas) serta kebanggaan khususnya dalam Bidang Pekerjaan Umum.

Peristiwa 3 Desember 1945 akan dikenal dan diperingati sebagai Hari Kebaktian Pekerjaan Umum, dan dengan kebulatan tekad untuk meneruskan perjuangan dan pengabdian “ SAPTA TARUNA KESATRIANNYA “, Warga Pekerjaan Umum berjuang dan bekerja mengabdikan diri untuk mengisi kemerdekaan Republik Indonesia.

B. Visi dan Misi Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel

1. Visi

“Mewujudkan infrastruktur jalan yang berkualitas sebagai pilar akselerasi pembangunan daerah”

2. MISI

- 1) Mewujudkan pembangunan infrastruktur jalan yang bermutu berkeselamatan dan berwawasan lingkungan.
- 2) Meningkatkan kapasitas pelayanan infrastruktur jalan yang mampu mendukung interkoneksi kawasan strategis, meningkatkan kawasan tertinggal dan menguatkan simpul-simpul jejaring pertumbuhan ekonomi pada koridor ekonomi Sulawesi.
- 3) Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur jalan yang bermoral, beretika, berkearifan lokal dan berperspektif Gender.

C. *Job Description* dan Struktur Organisasi

1. *Job Description*

a. Kepala Dinas

Dinas Bina Marga dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan di bidang kebinamargaan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan

b. Sekretariat

Bagian Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dalam lingkungan Dinas Bina Marga. sekretariat terdiri atas :

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas Pokoknya yaitu melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan pengapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

- Sub Bagian Program

Tugas pokoknya yaitu mengumpulkan bahan dan pengelola penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan kinerja.

- Sub Bagian Keuangan

Tugas Pokoknya yaitu menghimpun bahan dan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan, pertanggungjawaban dan pelaporan.

c. Bidang Bina Teknik

Bidang Bina Teknik mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan teknis, pengembangan dasar-dasar perencanaan, penyusunan prioritas, penanganan jaringan jalan dan jembatan, penyusunan analisa dampak lingkungan dan dampak social budaya, rencana umum pengembangan jalan provinsi dan melaksanakan pengawasan, pemantauan dan pemanfaatan jalan.

Selain itu bidang bina teknik juga terdiri atas :

- Seksi Perencanaan

Tugas pokoknya yaitu melakukan survey, insvestigasi, dan desain penanganan jalan dan jembatan, pengawasan teknis, pengelolaan system, manajemen jalan provinsi serta penyusunan analisa dampak lingkungan dan dampak social.

- Seksi Pengembangan Jaringan dan Leger Jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengumpulan, pemuktakhiran, penyimpanan data jalan serta penyusunan rencana pengembangan jaringan jalan provinsi.

- Seksi Pengawasan Pemanfaatan Jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan jalan dan merumuskan tindak lanjut serta rekomendasi teknis pemasangan utilitas umum.

d. Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

Bidang pembangunan jalan dan jembatan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan pengelolaan pembangunan prasarana jalan dan jembatan provinsi.

Bidang pembangunan jalan jembatan terdiri atas :

- Seksi Pembangunan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan dan pembangunan jalan dan jembatan provinsi

- Seksi Tata Teknis

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengadaan jasa konstruksi, penelitian dan pengkajian dokumen teknis serta penta usaha.

- Seksi pembinaan Jasa Konstruksi

Tugas pokoknya yaitu melakukan pelatihan dan bimbingan teknis dan pengembangan system informasi jasa konstruksi.

e. Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan pengelolaan pemeliharaan prasarana jalan dan jembatan provinsi, pengelolaan, pemeliharaan, pengendalian peralatan, dan bahan jalan serta penanggulangan bencana alam.

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan terdiri atas :

- Seksi Pemeliharaan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan, pembinaan, dan penerapan teknologi pemeliharaan jalan dan jembatan provinsi.

- Seksi Peralatan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan, pengelolaan, dan perbaikan, pengendalian penggunaan peralatan.

- Seksi Bahan dan Penanganan Tangkap Darurat

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengendalian dan pengadaan bahan jalan serta penanganan tangkap darurat pasca bencana alam.

f. Bidang Pengujian dan Pengembangan Teknologi

Bidang Pengujian dan Pengembangan Teknologi mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengelolaan, penelitian dan pengujian mutu konstruktif jalan dan jembatan serta pengkajian dan pengembangan teknologi.

Bidang Pengujian dan Pengembangan Teknologi

- Seksi Pengkajian dan Pengembangan Teknologi

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengkajian, penelitian dan pengembangan teknologi jalan dan jembatan.

- Seksi Uji Tanah dan Konstruktif

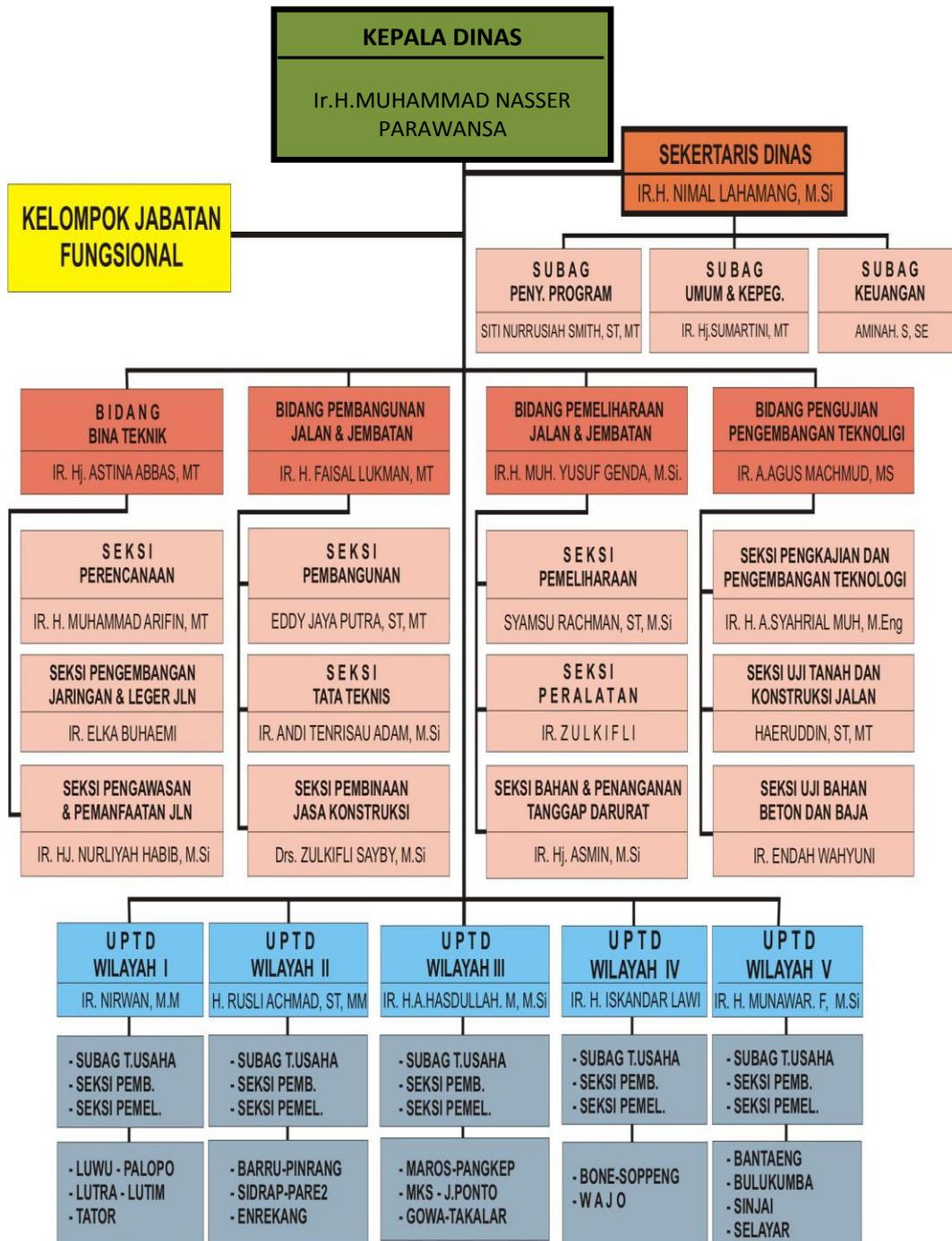
Tugas pokoknya yaitu melakukan pengkajian dan penyelidikan tanah serta pengambilan dan pemekrisaan material untuk pengendalian mutu.

- Seksi Uji Bahan Beton dan Baja

Tugas pokoknya yaitu melakukan penelitian dan pengujian beton dan baja.

2. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DINAS BINA MARGA



D. Latar Belakang Pendidikan

Pada tahun 2017 Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel mempunyai 515 orang

karyawan, yang terdiri dari:

- 1) Direksi : 2 orang
- 2) Pegawai Perusahaan
 - a. Kepala Bagian : 7 orang
 - b. Kepala Wilayah : 5 orang
 - c. Kepala Seksi : 22 orang
 - d. Kepala Urusan : 15 orang
 - e. Staf : 410 orang
- 3) IKJP : 54 orang

Sedangkan latar belakang pendidikan sebagai berikut:

- 1) Sekolah Dasar : 8 orang
- 2) SMP : 21 orang
- 3) SMA : 285 orang
- 4) Diploma : 14 Orang
- 5) S1 : 127 orang
- 6) S2 : 60 orang
- 7) S3 : Tidak ada

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan dengan karyawan yang lain dalam suatu organisasi yang berbeda, karena karakteristik pekerjaannya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, maka identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi karyawan bersangkutan.

Untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 40 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel, dapat diperlihatkan sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Perilaku karyawan dalam merespon dan melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya. Jumlah karyawan dalam responden sebanyak 40 orang. Secara ringkas hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan dalam table 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	29	72,5
2.	Perempuan	11	27,5
	Jumlah	40	100

Tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dapat dikerjakan oleh karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 40 orang responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 29 responden (72,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 11 responden (27,5%) berjenis kelamin perempuan.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada Dinas Bina Marga sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Kelompok Umur

Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang karyawan dan semuanya bertugas pada Dinas Bina Marga Prov. Sul-sel, dapat ditunjukkan kelompok umur dalam tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2 Identitas Umur Responden

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	20 – 24	5	12,5
2.	25 – 29	10	25
3.	30 – 34	11	27,5
4.	35 – 39	8	20
5.	40 – 44	6	15
6.	45 keatas	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 5.2 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Bina Marga Prov. Sul-sel yang sebagian kecil adalah perempuan dan

besar adalah laki-laki dengan sebaran umur antara 20 – 24 tahun 5 orang atau 12,5%, umur antara 25-29 tahun sebanyak 10 orang atau 25% karyawan, antara 30-34 tahun sebanyak 11 orang atau 27,5% karyawan, antara 35-39 tahun sebanyak 8 orang karyawan, umur antara 40-44 tahun terdapat 6 orang atau 15% karyawan, dan umur 45 keatas tidak terdapat karyawan dalam responden.

c. **Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan persentase penyebaran jenis atau tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi sampel yang dapat diteliti yaitu sebanyak 40 orang pada tahun 2016, dapat diperhatikan dalam tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Jenis Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	8	20
2.	DIPLOMA	12	30
3.	S1	20	50
	Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa semua responden karyawan yang diteliti terdiri atas laki-laki dan perempuan yang berjumlah 40 orang dengan jumlah jenjang pendidikan terdapat dengan tamatan SLTA ada 8 orang atau 20% karyawan, jenjang Diploma ada 12 orang atau 30% karyawan, dan jenjang pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau 50%.

2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah sebanyak 40 orang, maka :

Skor tertinggi : $40 \times 5 = 200$

Skor terendah : $40 \times 1 = 40$

Sehingga range hasil survey = $\frac{200-40}{5} = 32$

Range Skor :

40 - 72 = Sangat Tidak Baik

73 - 105 = Tidak baik

106 - 138 = Cukup baik

139 - 171 = Baik

172 - 204 = Sangat baik

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dan diperoleh data sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu dengan menggunakan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan 40 responden terhadap variabel penelitian, dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Variabel Fasilitas Kerja

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-

alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bilamana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktifitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tanggapan responden terhadap fasilitas kerja dari 40 orang responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Analisis anggapan responden mengenai fasilitas kerja

Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja saya	8	29	3	-	-	165
2. Saya setuju jika fasilitas kerja itu harus lengkap.	10	26	4	-	-	166
3. Saya setuju jika setiap ruangan mendapatkan fasilitas kerja yang sama dengan ruangan yang lain.	6	34	-	-	-	166
4. saya setuju jika setiap orang disatu ruangan semuanya mendapatkan fasilitas yang sama.	11	22	7	-	-	164
5. Saya setuju jika fasilitas kerja yang tersedia diruangan di pakai untuk kepentingan pribadi.	11	20	9	-	-	162
6. saya setuju jika fasilitas kerja dalam perusahaan digunakan di luar jam kerja.	8	27	5	-	-	163
Jumlah						986
Rata-rata						164,3

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan keenam indikator variabel fasilitas kerja (X) pada tabel 5.4 di atas, menunjukkan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel fasilitas kerja (X). Rata-rata skor jawaban variabel (X) di peroleh sebesar 164,3 yang dalam kategori skor "Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tanggapan responden terhadap indikator kinerja yang diperoleh dari 40 orang responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Analisis anggapan responden mengenai kinerja pegawai

Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu.	17	20	3	-	-	174
2. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	7	30	3	-	-	164
3. Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai.	6	27	7	-	-	159
4. Prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai.	15	19	6	-	-	169
5. Saya bisa bekerja dengan sistem kelompok sebagai pegawai.	13	17	6	-	-	151
6. Saya telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.	6	31	3	-	-	163
Jumlah						980
Rata-rata						163,3

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan keenam indikator variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel 5.5 di atas, menunjukkan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Rata-rata skor jawaban variabel (Y) di

peroleh sebesar 163,3 yang dalam kategori skor "Baik". Jadi, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai berpengaruh.

4. Pengujian Validitas dan Realiabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kepatuhan suatu variable penelitian, sebab suatu variable penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu variabel yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Suatu variable dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebab suatu variable yang dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Kemudian dalam pengukuran validitas data dalam variable penelitian maka metode yang digunakan adalah korelasi bivariate.

Dalam penentuan nilai korelasi terhadap pengujian variabel penelitian bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas data dalam variable penelitian yang dapat dilihat melalui tabel 5.6.

Tabel 5.6 Fasilitas Kerja

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	R standar	Keterangan
Fasilitas Kerja (X)	1	0,672	>0,30	Valid
	2	0,391	>0,30	Valid
	3	0,740	>0,30	Valid
	4	0,836	>0,30	Valid
	5	0,812	>0,30	Valid
	6	0,857	>0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,637	>0,30	Valid
	2	0,551	>0,30	Valid
	3	0,812	>0,30	Valid
	4	0,812	>0,30	Valid
	5	0,850	>0,30	Valid
	6	0,806	>0,30	Valid

Sumber : Hasil program SPSS

Tabel 5.6 yakni hasil pengujian validitas variable penelitian, maka 12 pertanyaan yang sebagaimana terdapat dalam kuesioner maka jumlah yang diambil sebesar 12 item pertanyaan. Hal ini dapat dirinci bahwa pertanyaan mengenai fasilitas kerja dan kinerja pegawai semuanya

valid karena memiliki nilai *correct editem total correlation* yang lebih besar dari 0,3.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan sesuatu variabel dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data, sehingga suatu data variable penelitian yang dikatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Adapun hasil olahan data mengenai realibilitas data variable penelitian sebagai berikut:

Tabel 5.7 Kinerja Pegawai

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R standar	Keterangan
Fasilitas kerja (X)	1	0,868	>0,60	Reliable
	2	0,910	>0,60	Reliable
	3	0,869	>0,60	Reliable
	4	0,838	>0,60	Reliable
	5	0,844	>0,60	Reliable
	6	0,837	>0,60	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	1	0,901	>0,60	Reliable
	2	0,911	>0,60	Reliable
	3	0,876	>0,60	Reliable
	4	0,877	>0,60	Reliable
	5	0,869	>0,60	Reliable
	6	0,881	>0,60	Reliable

Sumber : Hasil program SPSS

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut, sebanyak 12 pertanyaan tersebut reliable karena *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada semua pertanyaan lebih besar dari 0,60 yaitu berada diantara 0,911 dan 0,838

5. Hasil Analisis Penelitian

Untuk melihat sebagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai harus ditunjang dengan adanya regresi. Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel.

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dirangkum melalui table dibawah ini:

Tabel 5.8
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,521	2,580		1,752	,088
Fasilitas kerja	0,820	,104	,788	7,877	,000

Sumber : Hasil program SPSS

Untuk melihat berapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga, maka perhitungan regresi linear sederhana yang dapat dilihat pada tabel 5.8 diatas dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,521 + 0,820 X$$

- a. Adalah konstanta sebesar 4,521 menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh fasilitas kerja maka kinerja karyawan sebesar 4,521.

- b. Adalah koefisien regresi nilainya sebesar 0,820 menyatakan bahwa setiap pengaruh fasilitas kerja bertambah maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,820 %.

Selanjutnya akan disajikan table mengenai R square yang dapat dilihat melalui table berikut ini :

Tabel 5.9
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,788 ^a	,620	,610	1,799

Sumber : Hasil program SPSS

Pada tabel 5.9 model summary dijelaskan bahwa :

- a. R yang menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel, adalah sebesar 0,788%. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila fasilitas kerja memadai.
- b. R Square 0,620 atau 62,0% berarti kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel, dapat dipengaruhi oleh variabel fasilitas kerja sedangkan lebihnya sebesar 38,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Pembahasan

Secara ideal seorang karyawan apabila mendapat fasilitas akan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dalam pelaksanaannya terkadang seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik, walaupun karyawan tersebut menerima fasilitas. Untuk kasus Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel, sejak pemberian fasilitas kepada karyawan tingkat kinerja dan etos kerja karyawan meningkat.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan.

Analisa pemberian fasilitas pada Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel dalam pengembangan karier anggota/karyawan diberikan pemberdayaan pegawai.

Fasilitas sangat penting artinya karena merupakan salah satu dorongan bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya itu, tetapi fasilitas juga menjadi bagian terpenting dalam penyelesaian pekerjaan kantor bagi karyawan.

Agar kinerja karyawan Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel dapat lebih meningkat maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Perlu diperhatikan secara cermat untuk mengetahui kebutuhan fasilitas dari pada karyawan, demi terpenuhinya kinerja yang maksimal. Kebutuhan fasilitas karyawan merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut diatas, maka pimpinan Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel, yang berusaha memaksimalkan fasilitas kantor yang dianggap paling menentukan dalam meningkatkan kinerja para karyawan serta untuk mendukung, mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai.

Kinerja karyawan dalam sebuah instansi merupakan masalah sangat penting. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien juga merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi tersebut. Masalah ini merupakan tanggung jawab instansi khususnya manajemen personalia. Agar kinerja karyawan terus meningkat, maka bagian manajemen personalia perlu selalu memperhatikan fungsinya dengan baik.

Artinya apabila instansi memberikan fasilitas yang sesuai kepada karyawan, maka otomatis dengan sendirinya kinerja kerja karyawan semakin meningkat, yang pada akhirnya akan turut mempercepat/mempermudah proses pencapaian tujuan instansi. Kesimpulannya semakin baik fasilitas yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan instansi semakin mudah untuk dicapai.

Pengaruh fasilitas kerja di kantor Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel perlu diperhatikan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Karena hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah (positif) antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hasil statistic dan hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas BinaMarga Prov. Sul-Sel.
2. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel. Hal ini ditunjukkan oleh perhitungan regresi linear sederhana berikut ini :
 - c. Konstanta sebesar 4,521 menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh fasilitas kerja maka kinerja pegawai sebesar 4,521. Maka dari itu ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
 - d. Koefisien regresi nilainya sebesar 0,820 menyatakan bahwa setiap pengaruh fasilitas kerja bertambah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,820. Jadi, agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat di Dinas Bina Marga maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para karyawan demi terpenuhinya kinerja yang maksimal. Kebutuhan fasilitas karyawan merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

B. Saran

Sesuai hasil dan pembahasan serta kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan atau direkomendasikan kepada pimpinan manajemen Kantor Dinas Bina Marga Prov. Sul-sel, yaitu :

1. Untuk meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai terutama dalam hal fasilitas kerja, perlu melakukan upaya pemberian kompensasi finansial maupun non finansial.
2. Melalui peningkatan sarana diharapkan mobilisasi kerja dapat lebih cepat dan tepat sesuai dengan target dan sasaran kerja pegawai.
3. Dalam rangka membentuk kepribadian yang tangguh dan kokoh bagi pegawai terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka diperlukan sikap kerja yang selalu disegani, di hormati dan memiliki jiwa pengayon serta simpatik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pengalaman yang ada sebaiknya dijadikan suatu motor penggerak bagi setiap pegawai secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Perusahaan*. Edisi Keempat. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta :Erlangga.
- Dharma, Agus, 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV Rajawali.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta :Erlangga.
- Gomes, Faustino C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, T.B. 2001. *Membangun Motivasi Personalia*. Bina Pribadi. Bandung.
- Kartasmita, Suhardi. 2003. *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Armuritta, Yogyakarta.
- Mangunhardjana, A.M. 2000. *Mengembangkan Kreativitas*. Kanisius. Yogyakarta.
- Nawawi, hadari H. Dan H.M. Martini, 2004. *Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Edisi Pertama, CV Haji Masagung, Jakarta
- Rasyid, Sudjono. 2003. *Perencanaan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Ekonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. UI Press.
- Sumange, 2000. *Peningkatan Kinerja Pegawai Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.

Tjiptono, Fandy. 2000. *Total Quality Management*. Edisi Revisi, Andi.
Yogyakarta.

www.google.com

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Reliability x

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,13	,516	40
VAR00002	4,15	,580	40
VAR00003	4,15	,362	40
VAR00004	4,10	,672	40
VAR00005	4,05	,714	40
VAR00006	4,08	,572	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20,53	5,743	,672	,868
VAR00002	20,50	6,205	,391	,910
VAR00003	20,50	6,205	,740	,869
VAR00004	20,55	4,767	,836	,838
VAR00005	20,60	4,656	,812	,844
VAR00006	20,58	5,122	,857	,837

Reliability y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,18	,549	40
VAR00002	4,10	,496	40
VAR00003	3,98	,577	40
VAR00004	4,23	,698	40
VAR00005	4,18	,675	40
VAR00006	4,08	,474	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20,55	6,254	,637	,901
VAR00002	20,63	6,651	,551	,911
VAR00003	20,75	5,731	,812	,876
VAR00004	20,50	5,231	,812	,877
VAR00005	20,55	5,228	,850	,869
VAR00006	20,65	6,182	,806	,881

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00001 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: VAR00002

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,620	,610	1,799

a. Predictors: (Constant), VAR00001

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,931	1	200,931	62,054	,000 ^b
	Residual	123,044	38	3,238		
	Total	323,975	39			

a. Dependent Variable: VAR00002

b. Predictors: (Constant), VAR00001

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,521	2,580		1,752	,088
	VAR00001	,820	,104	,788	7,877	,000

a. Dependent Variable: VAR00002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

ANGKET KUESIONER

A. IDENTITAS PENELITI

NAMA MAHASISWA : ALI AKBAR
STAMBUK : 105720421413
FAKULTAS/JURUSAN : EKONOMI/MANAJEMEN
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH FASILITAS KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PU
BINA MARGA PROV. SUL-SEL.

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini persepsi terhadap pengaruh fasilitas Terhadap kinerja, yang anda peroleh dari kantor Dinas PU Bina Marga Prov. SUL-SEL. Mohon anda memberi tanda silang (X) nomor yang di sesuaikan dengan pendapat anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

Berikut ini kriteria penilaian tentang fasilitas:

- A. Sangat setuju
- B. Setuju
- C. Ragu-ragu
- D. Tidak setuju
- E. Sangat tidak setuju

C. IDENTITAS PEGAWAI

1. Nama Pegawai :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin :
4. Tingkat Pendidikan :

D. ANGKET FASILITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja saya.	A	B	C	D	E
2	Saya setuju jika fasilitas kerja itu harus lengkap.	A	B	C	D	E
3	Saya setuju jika setiap ruangan mendapatkan fasilitas kerja yang sama dengan ruangan yang lain.	A	B	C	D	E
4	Saya setuju jika setiap orang disatu ruangan semuanya mendapatkan fasilitas yang sama.	A	B	C	D	E
5	Saya setuju jika fasilitas kerja yang tersedia diruangan di pakai untuk kepentingan pribadi.	A	B	C	D	E
6	Saya setuju jika fasilitas kerja dalam perusahaan digunakan di luar jam kerja.	A	B	C	D	E

E. ANGKET KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu.	A	B	C	D	E
2	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	A	B	C	D	E
3	Objektif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai.	A	B	C	D	E
4	Keaktifan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai.	A	B	C	D	E
5	Saya bisa bekerja dengan sistem kelompok sebagai pegawai.	A	B	C	D	E
6	Saya telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.	A	B	C	D	E



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
Jalan Andi Pangerang Pettarani No.90 Telp./Fax (0411) 448309
Makassar, 90222

Makassar, 29 - 05 - 2017

Kepada
Nomor : 070 / 1478 / DEMBK . Yth.Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan
Lampiran : Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian di-
Makassar

Memperhatikan surat saudara Nomor : 6528 / S.01P / P2T / 05 / 2017 Tanggal 15 Mei 2017 Perihal : Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat menerima mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ALI AKBAR
Nomor Pokok : 10572 04214 13
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga: Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja
Pegawai Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul Sel

Untuk melaksanakan Penelitian yang akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai tanggal 16 Mei 2017 s/d 16 Juli 2017, biaya yang timbul akibat Penelitian tersebut akan ditanggung yang bersangkutan

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


KEPALA DINAS
Sekretaris,
K. H. HUDA NIMAB NASSER PARAWANSA
Pangkat : Pembina T.K.I.
NIP : 19630827 99203 1 008