
ANALISA PENGARUH SUMBERDAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA STUDI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**SISWA PRATAMA, S.E.,M.M**siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id - 081396510078Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sumber daya manusia, prasarana, lingkungan kerja dan performa kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai yang tidak memiliki jabatan fungsional atau dalam status homogen, dengan teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji F untuk pengujian secara serempak, dan uji t untuk pengujian secara parsial. Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa secara serempak variabel Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**I. PENDAHULUAN**

Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka suatu lembaga harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa. Oleh karena itu para pegawai merupakan komponen penting sebagai motor penggerak dalam semua aktivitas dalam fungsi kepegawaian Sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang dalam pelaksanaan pegawai menyangkut kedisiplinan dan profesionalisme. Dalam hal ini sangat diperlukan dukungan kesiapan pegawai dengan baik. Adapun sosok pegawai yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan suatu lembaga dapat memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada suatu lembaga, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, nilai dasar, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai dalam sebuah pengabdian kepada lembaga tersebut. Semakin mampu sebagai penyelenggara tugas-tugas suatu lembaga dan tugas pembangunan secara optimal, serta tugas-tugas pelayanan kepada dosen dan mahasiswa lebih bermutu, yaitu pelayanan yang cepat, tepat, mudah, aman, dan pasti tidak diskriminatif, serta dapat di pertanggung jawabkan.

Lembaga atau Universitas yang diprogramkan untuk merintis dan mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*Good Governance*). Universitas diarahkan pada pencapaian visi Universitas Pembangunan panca Budi, yaitu “Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang Terkemuka Berbasis Religius Dalam Mengembangkan IPTEK yang Bermanfaat bagi Kemaslahatan Umat”.

Menurut Wibowo (2008) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja menjelaskan pendapat Amstrong dan Baron yang menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mendapatkan kesuksesan yang berkelanjutan pada organisasi dan memperbaiki kinerja pada karyawannya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher (1992) yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh prasarana terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebagai penambah khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Ilmu Manajemen sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
3. Digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti lain yang berminat mengembangkan topik bahasan ini dan melakukan penelitian lebih lanjut.

II. Kajian Pustaka

2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Dalam penelitian ini dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki dan bagaimana untuk meningkatkannya, serta sejauh mana SDM tersebut mendapatkan pelatihan keterampilan. Menurut Wiley (2002) mendefinisikan bahwa “sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu Matindas (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu system di mana setiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan secara bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik.

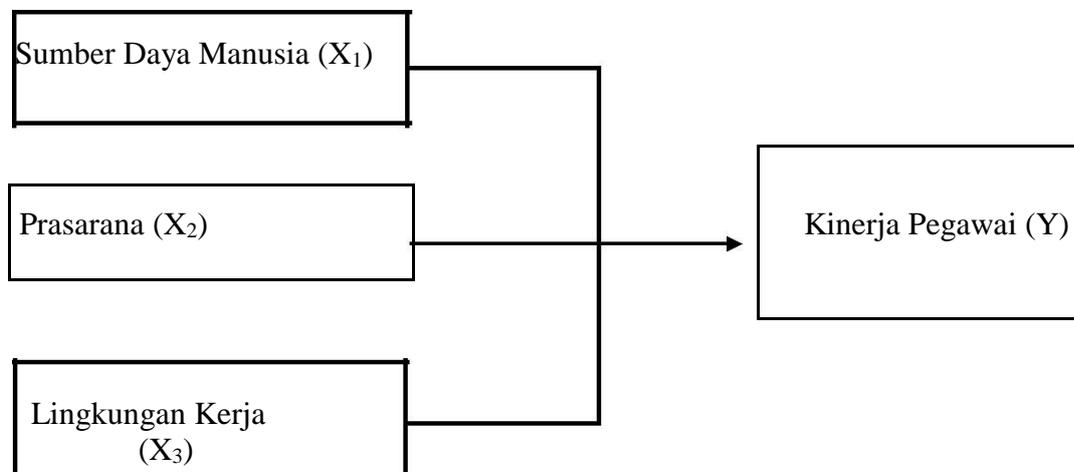
Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi yang membangun keunggulan bersaing melalui peran sumber daya manusia yang menjalankan strategi organisasinya. Oleh karena itu sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampumendorong semua pegawai untuk memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2006) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja merasa nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja dengan baik. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada lingkungan kerja di dalam organisasi, karena para pegawai yang melakukan kegiatan pekerjaan merasa betah dan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden di mana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu atau

secara berkelompok.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2006), Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek peneliti. Adapun sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Perguruan Tinggi Swasta di Medan yang beralamat di Jalan jendral Gatot Subroto, Km. 4,5 Medan 20122. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2015 sampai dengan Januari 2016.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang berjumlah 50 (lima puluh) orang yang tidak memiliki jabatan struktural dan berstatus homogen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009), teknik penentuan sampel jenuh apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Wawancara (*Interview*) secara langsung dengan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Studi Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari pihak Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berupa data sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur organisasi, visi, misi dan data kepegawaian lainnya.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer, merupakan data yang langsung diperoleh melalui hasil wawancara (*interview*) dan penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada responden di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 2) Data sekunder, diperoleh melalui studi dokumentasi yang dapat berupa dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, perpustakaan dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3.6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel – variabel yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu : sumber daya manusia (X_1), prasarana (X_2), lingkungan kerja (X_3), serta terdapat satu variabel terikat (*dependent variable*) (Y) yaitu kinerja pegawai.

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Singkat

Tahun 1956 Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Sekolah Tinggi Metafisika berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956 tanggal 27 Nopember 1956. Tahun 1961 Sekolah Tinggi Metafisika berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) dan tanggal 19 Desember 1961 di tetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB).

Universitas Pembangunan Panca Budi adalah perguruan tinggi swasta yang telah terdaftar keberadaannya di departemen pendidikan nasional dengan Nomor 85/B-SWT/P/64 tanggal 13 juni 1964. Saat ini universitas dipimpin oleh rektor yang berada di bawah koordinasi, dan bertanggung jawab kepada yayasan. Perkembangan pengelolaan ke arah organisasi yang lebih otonom merupakan tuntutan situasi yang tidak terhindarkan. Untuk itu universitas berusaha melakukan berbagai pembenahan tata laksana (sistem pengelolaan) dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi diri secara menyeluruh. Berbagai usulan perubahan sistem pengelolaan organisasi tersebut dikembangkan dengan mengacu pada ketentuan perundangan yang berlaku. Upaya pembenahan dibidang tata laksana dan kurikulum telah diupayakan sejak dua belas tahun terakhir dalam upaya menuju universitas terkemuka yang berbasis religius dalam mengembangkan iptek yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat seperti yang tertuang pada visi universitas. Saat ini, sebagai sebuah perguruan tinggi swasta, hal-hal yang menyangkut penyelenggaraan universitas secara struktural dibina oleh yayasan dan seluruh perubahan sistem organisasi termasuk tata kelola dalam upaya pembenahan kearah yang lebih baik.

4.1.1.2. Visi Dan Misi Universitas Pembangunan Panca Budi

a. Visi UNPAB

Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang Terkemuka Berbasis Religius dalam Mengembangkan Iptek yang bermanfaat bagi Kemaslahatan umat (TRIK)

b. Misi UNPAB

1. Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam panca budi, mengabdikan kepada tuhan yang maha esa, negara, nusa, bangsa dan dunia
2. Mengembangkan Iptek berdasarkan al-qur'an dan hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang Iptek dan Imtaq.
3. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian untuk bangsa dan negara republik indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan internasional dalam fitrah pengabdian terhadap allah swt.
4. Mendorong fungsi kekhilafahan dalam mewujudkan kebahagiaan kehidupan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat.
5. Melestarikan sumberdaya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat Islam.

4.1.1.3. Tujuan Universitas Pembangunan Panca Budi

1. Menghasilkan sumber insan yang memiliki kompetensi religius moral, intelektual berketerampilan dan profesional.
2. Menghasilkan sumber insan yang mampu berfikir sistemik, team building, peran usaha, terampil berkomunikasi dan mengikuti perkembangan ipteks.

4.1.1.4. Falsafah Universitas Pembangunan Panca Budi

Perubahan yang terjadi sangat cepat menimbulkan berbagai tantangan yang akan di hadapi perguruan tinggi dimasa kini dan dimasa yang akan datang diberbagai sektor dan krisis yang melanda dunia merupakan suatu ancaman yang harus diantisipasi agar perguruan tinggi dapat tetap hidup secara berkelanjutan. Untuk mengantisipasi hal tersebut universitas telah

bertekad untuk tetap eksis didunia pendidikan dengan falsafah selalu menjadi pembawa rahmat bagi sekalian alam (*rahmatan lil alamin*), *bahagia, cerdas, terampil dan bermanfaat bagi alam.*

4.1.1.5. Piagam Panca Budi

Salah satu nilai luhur universitas, telah dinyatakan dalam piagam ” panca budi ” yang menempatkan manusia sebagai insan pengabdian sebagaimana fitrah manusia diciptakan dan dilahirkan untuk melaksanakan pengabdian dan menjadi khalifah diatas bumi, pengatur dan pembimbing bagi orang banyak dengan nilai – nilai pengabdian sebagai berikut :

1. Abdi kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Abdi kepada negara.
3. Abdi kepada nusa.
4. Abdi kepada bangsa.
5. Abdi kepada dunia.

4.1.1.6. Motto Mutiara Hikmah

Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari insan panca budi berusaha untuk menunjukkan perilaku sesuai motto mutiara hikmah yang mencakup hal-hal sebagai berikut

1. Beribadat seperti nabi/ rasul beribadat.
2. Berprinsip dalam hidup seperti pengabdian.
3. Berabdian dalam mental sebagai pejuang.
4. Berjuang dalam kegigihan dan ketabahan seperti prajurit.
5. Berkarya dalam pembangunan sebagai pemilik.

4.1.1.7. Tata Nilai Universitas Pembangunan Panca Budi

Universitas mewujudkan wawasan bersama dengan selalu menjunjung dan menerapkan nilai-nilai yang telah diambil dari kata panca budi yang disingkat menjadi PADI (Profesionalisme, Attitude, Devotion dan Integrity) yang artinya secara umum adalah insan – insan Panca Budi ”profesional dalam bekerja yang dilandasi dengan sikap percaya, peduli dan pembelajar dengan penuh keikhlasan dan pengabdian yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan, rasa tanggungjawab dan pantang menyerah dalam pengelolaan universitas” semua nilai-nilai tersebut diadopsi dari motto mutiara hikmah dan 7 nilai dasar yayasan yang telah digariskan oleh pendiri untuk membentuk perilaku insan-insan panca budi dalam menjalankan fitrah hidupnya.

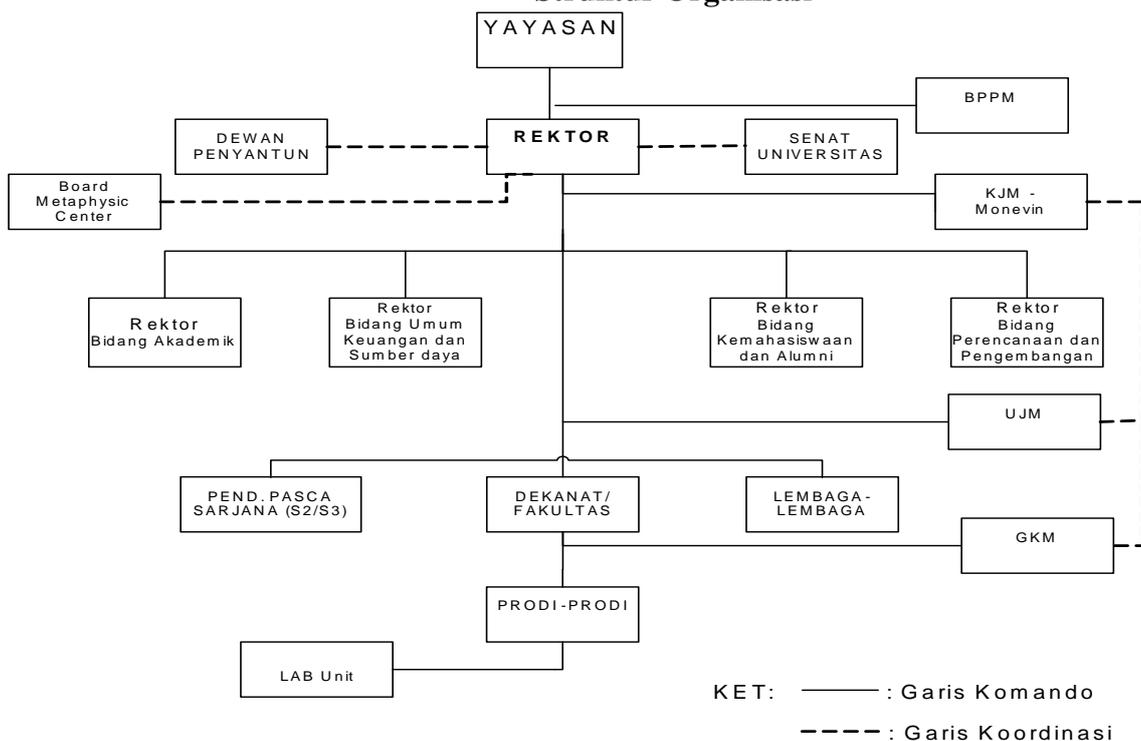
Tata kelola akan berjalan baik apabila dibarengi dengan suasana akademik dan budaya organisasi yang kondusif, kesemuanya itu akan terbentuk secara bertahap. Suasana akademik dan budaya yang kondusif, harus diciptakan dengan menumbuhkan kepedulian (*awareness*) dan komitmen yang tinggi dari seluruh pelaku dalam universitas. Paradigma tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*), pada saat ini menjadi pilihan handal untuk mencapai sukses organisasi. Secara umum tata kelola terkait dengan aspek transparansi, akuntabilitas, kepemimpinan, komitmen dan sebagainya. Namun tata kelola menjadi persoalan lebih pelik, manakala tuntutan tata kelola yang baik mengharuskan adanya perubahan dan inovasi dari sistem yang ada dalam mencapai visi dan misi universitas.

Pola tata kelola universitas akan direvisi apabila terjadi perubahan terhadap statuta ataupun perundang-undangan yang terkait dengan pola tata kelola universitas, serta disesuaikan dengan fungsi, tanggung jawab, dan kewenangan organ universitas akibat perubahan lingkungan universitas.

4.1.2. Struktur Organisasi Universitas Dan Uraian Tugas

Pengembangan organisasi universitas dilakukan berdasarkan pada struktur organisasi yang ada saat ini. Perubahan paling mendasar dilakukan untuk membenahi aspek pengembangan, pengelolaan keuangan, pengawasan, monitoring dan evaluasi. Sedangkan bagian lain hanya akan berubah secara minor atau tidak dilakukan perubahan sama sekali. Penguatan dalam akuntabilitas dan transparansi organisasi menjadi tujuan utama dalam membenahi organisasi. Dalam hal ini akan dilakukan penguatan pada posisi pejabat keuangan dan usaha-usaha perolehan dana hibah dari berbagai sumber. Dengan demikian biro keuangan akan berkoordinasi dengan bidang kerjasama dan humas. Perubahan ini sudah dikonsultasikan dan disetujui oleh senat universitas. Selanjutnya akan dimintakan pengesahannya ke pihak yayasan dalam rangka implementasi pengembangan dan pengelolaan keuangan universitas, untuk itu organisasi universitas perlu disesuaikan berdasarkan kebutuhan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Unit yang secara khusus mengawasi jalannya organisasi atas nama *stake holder* adalah Kantor Jaminan Mutu Universitas (KJMU). Monitoring dan Evaluasi Internal (MonevIn) di bawah pimpinan KJMU untuk membantu melakukan monitoring dan evaluasi internal. KJMU diharapkan dapat membantu penguatan akuntabilitas dan transparansi untuk membangun kesehatan organisasi dan perbaikan layanan. Pembenahan di bidang pengelolaan keuangan dirancang dengan memperkuat biro keuangan sebagai penanggung jawab utama pengelolaan keuangan. Di harapkan organisasi universitas nantinya mampu secara cermat melakukan rancangan pengembangan untuk mensukseskan visi dan misi universitas.

Organisasi universitas yang baru seperti yang digambarkan di atas memperlihatkan bahwa pejabat dalam organisasi universitas terdiri atas delapan penggolongan jabatan yaitu:

- A. Dewan Penyantun
- B. Senat Universitas
- C. Unsur Pimpinan Universitas (Rektor Dan Rektor Bidang)

- D. Unsur Pelaksana Akademik (Fakultas, Prodi Dan Lembaga)
- E. Unsur Pelaksana Administrasi
 - 1. Biro Pelayanan Administrasi Akademik (BPAA)
 - 2. Biro Keuangan
 - 3. Bidang Student Advisory Centre (BSAC)
 - 4. Bidang Pengembangan Akademik (BPA)
 - 5. Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum (BSDMU)
 - 6. Bidang Kesejahteraan Mahasiswa dan Alumni
 - 7. Bidang Perencanaan Universitas
 - 8. Bidang Kerja Sama dan Humas
- F. Unsur Penunjang
 - 1. Perpustakaan
 - 2. Badan Administrasi Pengembangan Sistem Informasi (BAPSI)
 - 3. Unit Inkubator Bisnis
 - 4. Laboratorium (IID dan Komputer)
 - 5. Board Metafysic Centre (pusat kajian tasauf islam)
- G. Institusi fungsional (Kantor Jaminan Mutu)
- H. Unsur-unsur lain
 - 1. Asrama Mahasiswa
 - 2. Biro Batuan Hukum (BBH)
 - 3. Lembaga kajian hukum (LKH)
 - 4. Biro Konsultan Arsitektur Landscape/Pertamanan
 - 5. Biro Konsultan Teknik Elektro
 - 6. Biro Konsultan Informasi Teknologi dan Jaringan
 - 7. Divisi Badan Otoritas Kampus (BOK)

4.2. Karakteristik Responden

Analisa Karakteristik pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan merupakan pemaparan komposisi pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berdasarkan beberapa karakteristik yang dimiliki. Analisa ini diperlukan untuk memberi gambaran yang lengkap mengenai responden penelitian ini. Karakteristik pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, Jabatan, dan usia. Di dalam penelitian ini dari 50 kuesioner yang disebar, dikarenakan sudah cukup untuk mewakili dan homogen.

4.3. Analisa Statistik Deskriptif (Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian)

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Penjelasan Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Sumber Daya Manusia (SDM)

Item	Kategori										Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kesesuaian pendidikan	16	32,0	24	48,0	9	18,0	1	2,0	0	0	50	100

dan pekerjaan												
Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	14	28,0	21	42,0	15	30,0	0	0	0	0	50	100
Pembagian tugas	18	36,0	18	36,0	13	26,0	1	2,0	0	0	50	100
Tugas-tugas jabatan	11	22,0	25	50,0	14	28,0	0	0	0	0	50	100
Keahlian dalam penggunaan Teknologi	16	32,0	19	38,0	15	30,0	0	0	0	0	50	100
Teknik meningkatkan kemampuan	13	26,0	26	52,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100

Sumber :Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah dari Lampiran 10)

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Prasarana

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel Prasarana dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju jika mereka memiliki penggunaan peralatan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja.

Tabel 4.7. Penjelasan Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Prasarana

Item	Kategori										total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tempat kerja memadai	14	28,0	27	54,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
Kenyamanan ruang kerja	15	30,0	21	42,0	14	28,0	0	0	0	0	50	100
Jumlah peralatan kerja	18	36,0	23	46,0	7	14,0	2	4,0	0	0	50	100
Kondisi peralatan kerja	13	26,0	25	50,0	11	22,0	1	2,0	0	0	50	100
Keamanan peralatan kerja	12	24,0	23	46,0	13	26,0	2	4,0	0	0	50	100
Kesuaian peralatan kerja	14	28,0	27	54,0	8	16,0	1	2,0	0	0	50	100

Sumber :Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah dari Lampiran 11)

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Penjelasan Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja

Item	Kategori										Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Lingkungan	6	12,0	31	62,0	11	22,0	2	4,0	0	0	50	100

kerja kondusif													
Kondisi ruang Kerja	12	24,0	24	48,0	11	22,0	3	6,0	0	0	50	100	
Pelaksanaan Tugas	13	26,0	28	56,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100	
Hubungan kerja	10	20,0	29	58,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100	
Kesempatan Berprestasi	9	18,0	24	48,0	13	26,0	4	8,0	0	0	50	100	
Komunikasi yang baik	7	14,0	27	54,0	15	30,0	1	2,0	0	0	50	100	

Sumber :Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah dari Lampiran 12)

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Penjelasan Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

Item	Kategori										Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Keterampilan pemahaman tugas	15	30,0	26	52,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
Ketelitian dalam Pekerjaan	10	20,0	22	44,0	18	36,0	0	0	0	0	50	100
Ide dalam pengambilan keputusan	17	34,0	20	40,0	13	26,0	0	0	0	0	50	100
Bekerja secara inovatif	11	22,0	27	54,0	12	24,0	0	0	0	0	50	100
Pekerjaan tepat waktu	6	12	28	56,0	16	32,0	0	0	0	0	50	100
Bertanggung jawab atas tugas dan wewenang	17	34,0	24	48,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100

Sumber :Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah dari Lampiran 13)

4.4. Hasil Pengujian

4.4.1. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat dipergunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat dipergunakan. Asumsi yang mendasari model regresi adalah asumsi klasik, (Manurung, 2003:158) yaitu:

1. Pengujian Normalitas

Pengujian Normalitas dapat dilihat dari dua bagian yaitu analisis statistik dan analisis grafik.

1.1. Analisis Statistik

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran stochastic termerror yang dihasilkan oleh model regresi. Secara statistik ada dua komponennormalitas yaitu skewness dan kurtosis. Skewness berhubungan dengan simetri distribusi sedangkan kurtosis berhubungan

dengan puncak dari suatu distribusi. Metode yang dipakai adalah metode Jarque – Bera, dengan rumus:

$$JB = N \{S^2 / 6 + (K-3)^2 / 24\}$$

JB, S dan K masing-masing dalam statistic Jarque-Bera, koefisien Skewness dan koefisien Kurtosis. Nilai z dibandingkan dengan nilai kritisnya untuk alpha (α) 0,05 nilai kritisnya 1,96.

Tabel 4.10. Analisis Statistik

		Sumber Daya Manusia	Prasarana	Lingkungan Kerja
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Skewness		-.073	-.028	-.209
Std. Error of Skewness		.297	.297	.297
Kurtosis		-.693	-.609	-.483
Std. Error of Kurtosis		.586	.586	.586

Sumber :Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

Dari Tabel 4.10 analisis statistik di atas, nilai Jarque-Bera (JB) sebagai berikut: $JB = N \{S^2 / 6 + (K-3)^2 / 24\}$

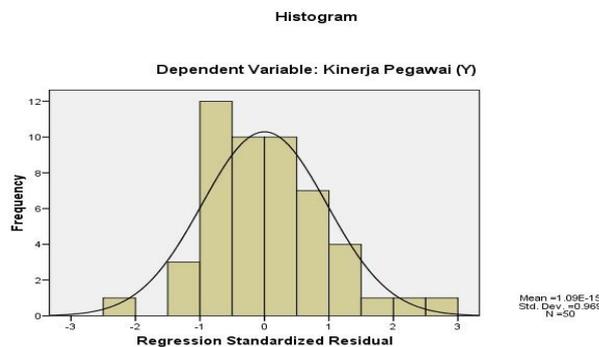
$$JB = 65 \{-0,073 + (-0,028) + (-0,209)^2 / 6 + (-0,693 - 0,609 - 0,483 - 3)^2 / 24\} JB = 61,49$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai JB = 61,49, artinya data yang dianalisis berdistribusi normal karena nilai Jarque –Bera (JB) = 61,49 > 1,96.

a. Analisis Grafik

Normal tidaknya data dapat dideteksi melalui histogram dan plot grafik.Data dalam keadaan normal apabila distribusi data menyebar di sekitar garis diagonal serta dapat dilihat dari kurva normal yang tidak condong ke kiri dan ke kanan histogram.Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 4.1.

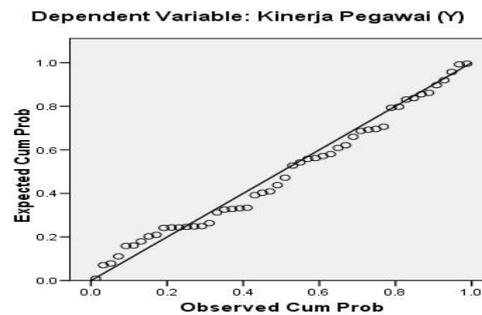
Gambar 4.1. Grafik Histogram



Sumber :Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

Gambar 4.2. Grafik Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



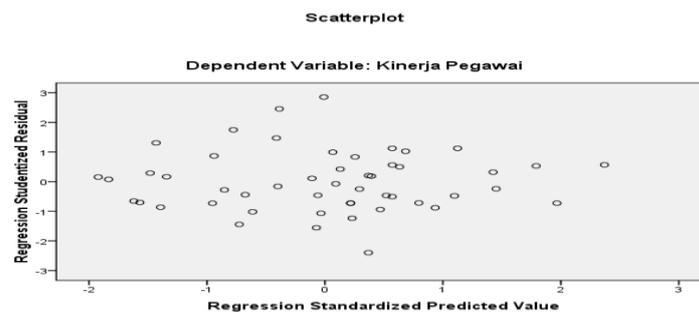
Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Dengan melihat Gambar 4.3. terlihat titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

4.4.2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (SDM), Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. yang dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan meningkat dengan melakukan pendekatan terhadap Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja, yang berarti bahwa semakin baik Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja, maka semakin baik dan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Regresi

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.467	3.588	
	Sumber Daya Manusia	.513	.145	.576
	Prasarana	.085	.159	.087
	Lingkungan Kerja	.235	.108	.241

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

4.4.3. Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Indikator signifikansi parameter koefisien R² signifikan atau tidak, maka dapat dilakukan pengujian dengan bantuan alat uji statistik dengan metode uji F. Dengan demikian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5%, maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pengujian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Uji F Serempak

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.453	3	47.151	12.499	.000 ^a
	Residual	173.527	46	3.772		
	Total	314.980	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Prasarana, Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

4.4.4. Uji Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien Determinasi (R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel tidak bebas atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya. Tabel 4.14. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.413	1.94225

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Prasarana, Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Hasil pengolahan data dari Lampiran 14)

4.5. Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.6 tentang jawaban responden berdasarkan variabel Sumber Daya Manusia menunjukkan :

Dari ke-6 (enam) pertanyaan tentang Variabel Sumber Daya Manusia (Pendidikan, Kesesuaian keahlian, Pembagian tugas, Keterlibatan dalam tugas, Penggunaan teknologi dan Kemampuan menyelesaikan masalah) dikaitkan dengan masa kerja dan jabatan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari variabel sumber daya manusia yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan masalah sebesar 47,7

4.5.2. Pengaruh Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.7 tentang jawaban responden berdasarkan variabel Prasarana menunjukkan :

Dari ke-6 (enam) pertanyaan tentang Variabel Prasarana (Tempat kerja, Kenyamanan, Jumlah dan kondisi peralatan, keamanan peralatan kerja dan kesesuaian peralatan kerja) dikaitkan dengan masa kerja dan jabatan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari variabel prasarana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tempat kerja, kondisi peralatan kerja dan kesesuaian peralatan kerja masing-masing sebesar 46,2 %.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.8 tentang jawaban responden berdasarkan variabel Lingkungan kerja menunjukkan :

Dari ke-6 (enam) pertanyaan tentang Variabel Lingkungan kerja (Lingkungan kerja kondusif, Kondisi ruang kerja, Pelaksanaan Tugas, Hubungan kerja, Kesempatan berprestasi dan komunikasi yang baik) dikaitkan dengan masa kerja dan jabatan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari variabel lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang kondusif sebesar 50,7 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa sumber daya manusia, prasarana, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Besarnya korelasi antara sumber daya manusia, prasarana yang sesuai dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 71,9 % sedangkan sisanya 28,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Faktor lain yang dimaksud disini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja. Seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, stress, rotasi dan sebagainya.
3. Sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uji signifikan parsial diperoleh kesimpulan bahwa sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

5.2. Saran

1. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Untuk itu disarankan kepada Rektor Bidang di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan perlu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan, dengan cara mengikutsertakan pegawai

- dalam program pelatihan baik yang menyangkut upaya peningkatan kemampuan, pengetahuan, menambah wawasan atau sebagai peningkatkan ketrampilan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, variabel sumber daya manusia lebih berpengaruh pada kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel prasarana dan lingkungan kerja. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya perlu lebih menyesuaikan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pekerjaan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif.
 3. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja untuk masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- BSDMU. (2014). Tata Kelola Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Wibowo (2008) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- R. Matindas, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Edisi II, Grafiti, Jakarta
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Sentono. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung. Alfabeta. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.