

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

SURI DWI UTAMI

NPM : 15 832 0230



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Jurusan Manajemen dan Bisnis



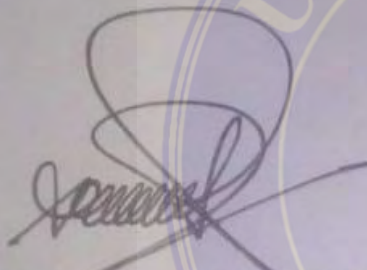
Oleh :


MURIDWI UTAMI
NIM 15.832.0230

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

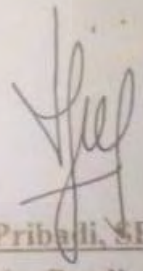
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan
Nama : SURI DWI UTAMI
NPM : 158320230
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Drs. Mulya Wahana, M.Si
Pembimbing I


Restu Rizyana, SE, M.Si
Pembimbing II


Drs. Absah Hafendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Priadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



Medan, 11 April 2019

METERAI
TEMPEL
RD780AFFB11313357
6000
RUPIAH
SURI DWI UTAMI
NPM: 15 832 0230

ABSTRAK

SURI DWI UTAMI, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, skripsi, tahun 2019

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, dan serta apakah fasilitas kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan. PT. Ira Widya Utama Medan bergerak di bidang *Real Estate*, Kontraktor dan Perkebunan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dalam perusahaan berjumlah 65 orang dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 65 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji T (parsial), Uji F (simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan penelitian dapat diperoleh bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Ira Widya Utama Medan, dengan hasil uji t diperoleh untuk variabel fasilitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,659 > 1,670$) dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ dan untuk variabel karakteristik individu diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,708 > 1,670$) dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. dapat disimpulkan bahwa faktor (fasilitas kerja dan karakteristik individu) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan dan uji F diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,685 > 3,14$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SURI DWI UTAMI, Effect of Work Facilities and Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Ira Widya Utama Medan, thesis, year 2019

The research objective to be achieved by the authors of this study is to determine whether work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Ira Widya Utama Medan, whether individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Ira Widya Utama Medan, and also whether work facilities and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Ira Widya Utama Medan. PT. Ira Widya Utama Medan is engaged in Real Estate, Contractors and Plantation. The population in this study were 65 permanent employees in the company with the sampling used in the amount of 65 people. The data analysis techniques used are data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely T Test (partial), F Test (simultaneous) and Determination Coefficient (R²).

Based on the research it can be obtained that the work facility variable (X1) and individual characteristics (X2) influence the employee performance variable (Y) at PT. Ira Widya Utama Medan, with the results of the t test obtained for the work facility variable obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.659 > 1,670$) with a significant level of $0,000 > 0.05$ and for individual characteristic variables $t_{count} > t_{table}$ ($1,708 > 1,670$) with a significant level of $0,000 > 0.05$. It can be concluded that the factors (work facilities and individual characteristics) partially have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Ira Widya Utama Medan and F test obtained values of $f_{count} > f_{table}$ ($11,685 > 3,14$) with the hypothesis H_0 rejected and H_a accepted so that it can be concluded that the work facility variable (X1) and individual characteristics (X2) influence simultaneously and significantly on employee performance (Y).

Keywords: Work Facilities, Individual Characteristics, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRA WIDYA UTAMA”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dibidang Ekonomi, Program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Dengan segala kemampuan yang ada, penulis berusaha menyusun skripsi ini namun meskipun demikian tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung, skripsi ini tidakla akan mudah terselesaikan dan terwujud. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang saya hormati :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramlan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

6. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing I yang sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
7. Ibu hesti Sabrina, SE, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ayahanda tersayang Mislam dan Ibunda tercinta Yusaini Idrawati yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Dan Mayang Yuliandari, Andika Nur Prasetya, Eka Putri Anggereni dan Teguh Vikriandi Tarigan terima kasih untuk motivasi, semangat dan doanya.
10. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
11. Bapak/Ibu pimpinan PT. IraWidya Utama Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Ucapan tersayang buat teman-teman *Team Work* (Sutrisno, M.Rijali, Welinus Halawa, Husin, Juwita Puspa, Ikke Maria, Sherly, Sriwahyuni, Dhewanti, Mutia Namira, Ria selfiana, Mastiur dan Dzulfitrh Salsabillah)

yang selalu bersama, memberikan saran dan motivasi dalam rangka pembuatan skripsi yang dikerjakan oleh penulis.

Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Februari 2019

Penulis

Suri Dwi Utami

15.832.0230

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	6
2.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja	8
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	9
2.2 Fasilitas Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja	10
2.2.2 Indikator Fasilitas Kerja.....	11

2.2.3 Jenis- jenis Fasilitas Kerja.....	12
2.2.4 Fungsi Fasilitas Kerja.....	13
2.3 Karakteristik Individu	14
2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu	14
2.3.2 Indikator Karakteristik	15
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Konseptual.....	18
2.6 Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.1.1 Jenis Penelitian.....	23
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	23
3.1.3 Waktu Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sample	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sample.....	24
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	27
3.6.2 Uji Analisis Regresi Berganda.....	28
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.4 Uji Hipotesis	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1 Latar belakang Perusahaan.....	32
4.1.2 Visi dan Misi.....	35
4.1.3 Struktur Organisasi	35
4.2 Deskripsi Responden.....	37
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	37
4.2.2 Usia Responden.....	37
4.2.3 Pendidikan Responden.....	38
4.3 Deskripsi Data Penelitian.....	38
4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Fasilitas Kerja (X_1).....	39
4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Karakteristik Individu (X_2)	41
4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
4.4 Teknik Analisis Data.....	46
4.4.1 Uji Validitas	46
4.4.2 Uji Reliabilitas	47
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.5.1 Normalitas	48
4.5.2 Multikolinieritas.....	50
4.5.3 Heteroskedasitas.....	51
4.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.7 Uji Hipotesis.....	54
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	54
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	55
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.8.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.8.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja	

Karyawan	58
4.8.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel dan Indikator	25
Tabel 3.3 : Bobot Nilai Angka	27
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 : Usia Responden	37
Tabel 4.3 : Pendidikan Responden	38
Tabel 4.4 : Komputer yang disediakan sesuai dengan kebutuhan	39
Tabel 4.5: Fasilitas tempat parkir yang disediakan membuat saya merasa aman	39
Tabel 4.6 : Dengan Memberi Fasilitas transportasi dapat menghemat pengeluaran saya	40
Tabel 4.7 : Bangunan Kantor sangat nyaman sehingga kinerja meningkat	40
Tabel 4.8 : Tahapan-tahapan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang Ditangani	41
Tabel 4.9 : Pimpinan mampu menyelesaikan masalah yang muncul dikantor secara bijaksana	41
Tabel 4.10 : dalam mengambil keputusan berdasarkan kepada data- data/informasi agar tepat dalam pengambilan keputusan	42

Tabel 4.11 : Saya merasa bahwa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki	42
Tabel 4.12 : saya akan terus mengabdikan pada perusahaan.....	43
Tabel 4.13 : Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan teknologi baru.....	43
Tabel 4.14 : jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	44
Tabel 4.15 : saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.....	44
Tabel 4.16 : saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja	45
Tabel 4.17 : saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri	45
Tabel 4.18 : saya selalu tepat waktu datang ke kantor.....	45
Tabel 4.19 : estimasi uji validitas.....	46
Tabel 4.20 : Reabilitas Variabel.....	48
Tabel 4.21 : Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.22 : Hasil estimasi Regresi.....	53
Tabel 4.23 : Uji T	54
Tabel 4.24 : Uji F	55
Tabel 4.25 : Uji Koefisiensi Determinasi (R_2).....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
Gambar4.2 : Grafik Histogram.....	49
Gambar 4.3 : Normality Probability Plot.....	50
Gambar 4.4 : Heteroskedastisitas.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan laba untuk tetap bertahan. Perusahaan juga tidak bergerak sendiri pasti ada yang menggerakkannya yaitu manusia. Orang-orang yang ada di dalam perusahaan mempunyai status yang berbeda-beda dari tingkat atas yang biasa disebut atasan sampai tingkat bawah yang disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi di perusahaan karena berhasil atau tidaknya akan ditentukan oleh faktor karakteristik individu karyawan dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi di perusahaan. Sumber daya manusia sendiri moto penggerak jalannya sebuah instansi perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan.

Pada dasarnya karakteristik seseorang berbeda-beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan Perusahaan PT. Ira Widya Utama Medan, Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik tentunya perlu didukung dengan faktor-faktor yang menjadi penunjang dalam meningkatkan kinerja. Adapun faktor tersebut dapat berupa fasilitas kerja yang memadai dan juga baik dengan kondisi layak pakai dan terpelihara. Karena fasilitas kerja yang baik dapat menumbuhkan

semangat kerja seorang karyawan karena mereka merasa terpenuhi kebutuhan mereka dari segi sarana dan prasarana.

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan perusahaan dan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Fasilitas kerja di PT. Ira Widya Utama Medan sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah kurang nyamannya tempat bekerja seperti dinding catnya memudar dan rusak, lantai yang sebagian rusak, dan terdapat atap yang mulai keropos, dan terdapat sebagian karyawan tidak mendapatkan sepeda motor sehingga memperlambat pekerjaan yang diberikan sehingga menurunnya minat karyawan dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Selain fasilitas kerja, karakteristik individu dari masing-masing karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karena karakteristik individu mampu untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan individu untuk bertindak dalam sebuah organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Demikian juga pada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan, masing-masing karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda dalam bekerja. Misalnya masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam menyiapkan tugas yang telah diberikan, kemudian belum semua karyawan mengerti atas tanggung jawabnya atas pekerjaan yang telah diberikan, lemahnya kedisiplinan karyawan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Ira Widya

Utama Medan merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang Real Estate, Kontraktor dan Perkebunan. Perusahaan ini memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijakan yang telah diberikan sehingga yang diinginkan terwujud.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas yang ditetapkan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja dan karakteristik individu merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan karakteristik individu yang menyenangkan melalui hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul: “ **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Ira Widya Utama Medan** “.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Ira Widya Utama Medan ?

2. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Ira Widya Utama Medan?
3. Apakah fasilitas kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Ira Widya Utama Medan ?

1.3 Tujuan Masalah

Dalam rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Ira Widya Utama Medan.
3. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Ira Widya Utama Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya mengenai pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi tambahan.
4. Bagi Akademik, Penelitian ini sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Medan Area pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012:97), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standart kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standart kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tetentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya.

Menurut Mathis dan Jacson (2006:378) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individual, yaitu:

1. Kuantitas
Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas
Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketetapan Waktu
Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan yang direncanakan.
4. Efektifitas
Merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai makin tinggi efektifitasnya.
5. Kehadiran
Merupakan tindakan atau fakta hadir ditempat kerja. Kehadiran juga digunakan untuk menentukan jumlah orang yang hadir pada hari tertentu di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Sopiah (2018:351) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
Yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Yaitu jumlah keberhasilan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Menurut Bernardin dan Russell (2006:379) terdapat beberapa kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*
Tingkat dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*
Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*
Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Need for supervision*
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk, yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisiensi melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Seperti : promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.5 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson (2005:164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

2.2 Fasilitas Kerja

2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Menurut Moekijat (2001:155) secara sederhana berpendapat bahwa fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Lupiyaodi (2008:150) berpendapat, Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hartanto (2005:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.

Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapatan diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung 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.

2.2.2 Indikator fasilitas Kerja

Menurut Faisal (2005:22) indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas kerja, yaitu :

1. Komputer dan Meja Kantor, Yaitu dua perlengkapan yang tidak bisa dipisahkan, masing-masing berkaitan dan berdampingan. Tanpa kursi pegawai tidak bisa mengerjakan pekerjaan diatas meja, begitupun sebaliknya.
2. Bangunan kantor, Yaitu suatu tempat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tata usaha ataupun kegiatan yang ada diperusahaan.
3. Parkiran, Yaitu lokasi yang ditentukan sebagai tempat pemberhentian kendaraan yang tidak bersifat sementara.
4. Transportasi, Yaitu suatu fasilitas yang mendukung ataupun melancarkan kegiatan diperusahaan sepeda motor, mobil dan lainnya.
5. Pelatihan, Yaitu suatu pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Sofyan (2004:22) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan Peralatan, Yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Prasarana, Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk melancarkan aktivitas perusahaan diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan Kantor, Yaitu fasilitas yang mendukung akan tugas.
4. tivities kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
5. Ruang Kesehatan, Yaitu fasilitas yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
6. Bangunan, Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
7. Alat Transportasi, Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor).

2.2.3 Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam – macam bentuk, jenis dan manfaatnya.

Menurut Sofyan (2001: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
3. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dikantor, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, komputer, mesin fotocopy dan lainnya).
4. Peralatan inventaris yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor).

2.2.4 Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, Moenir (2000:127) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang atau pun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Lebih mudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat emosional.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (hereditas) yang berbeda-beda dan karakteristik yang diperoleh. Menurut Hasibuan (2015:55) berpendapat, karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Menurut James (2004:87) berpendapat, Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencapai obyek yang disenangi itu. Ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi karakteristik individu, yaitu:

1. Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau skill untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas, pekerjaan, tugas.
2. Motivasi merupakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

3. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan hal sederhana dalam kehidupan sehari-hari manusia, mulai dari anak-anak sampai orang dewasa. Misalnya saja pada saat anak-anak, ketika berkumpul tiga orang atau lebih anak-anak, kemudian salah seorang diantara mereka mengajak teman-temannya untuk melakukan suatu seperti main bola. Pada pengertian yang sederhana anak tersebut telah melakukan kegiatan memimpin karena ada unsur mengajak dan mengkoordinasi ada teman dan ada kegiatan serta sasarannya.
4. Konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan maupun dalam hubungannya dengan orang lain.

Individu dan lingkungannya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik ini berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku. Karakteristik tersebut menurut Thoha (2015:50) sebagai berikut:

- a. Karakteristik Individu
 1. Kemampuan
 2. Kepercayaan
 3. Pengalaman
 4. Pengharapan
- b. Karakteristik Organisasi
 1. Hirarki
 2. Tugas
 3. Wewenang
 4. Tanggung Jawab
 5. Sistem *Reward*
 6. Sistem *Control*

2.3.2 Indikator Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya, Menurut Hurriyanti (2005:81) yang termasuk karakteristik individu yaitu:

1. Usia, Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangngnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe

karyawan yaitu karyawan professional dan karyawan non professional. Kepuasan cenderung terus meningkat pada para professional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non professional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

2. Jenis kelamin, Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas pekerjaannya melainkan mempengaruhi tingkat turn over dan tingkat absensi karyawan.
3. Status kawin, Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal ini membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.
4. Keterampilan, Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Nimran dan Kurniawan (2007:18) indikator yang digunakan untuk

mengukur karakteristik individu, yaitu :

1. Kemampuan yaitu suatu kapasitas individu untuk melakukan tugas dalam pekerjaan tertentu.
2. Kepribadian yaitu tingkah laku seseorang yang berkembang melalui perkembangan diri maupun kelompok.
3. Sikap yaitu sikap seseorang terhadap suatu objek perasaan mendukung atau memihak ataupun tidak dari perusahaan.
4. Persepsi yaitu proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi dari suatu individu ataupun kelompok.
5. Masa kerja, Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja akan rendah. Apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja ditempat kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai fasilitas kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Sella Selvia Ananda, Bambang Swasto Sunuharyo 2018 (Universitas Brawijaya Malang)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $1,508 > 1,440$ dimana tingkat signifikansi 0,05. Maka keputusannya adalah H4 diterima. Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H5 diterima.
2	Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim 2016 (Universitas Riau)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan dimana besar pengaruhnya 96,5%. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 3,294 > 1,053 X$ yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Sri Wahyuni 2014 (Universitas Tadalako)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel fasilitas kerja (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,801 sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\alpha < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Fatimah, Akhirman dan Firmansyah Kusasi (Universitas Maritim Raja Ali Haji)	Pengaruh Fasilitas kerja, karakteristik individu, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	Berdasarkan penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat dilihat dari nilai signifikansi pada pengujian hipotesis kedua nilai sig 0,000 dan nilai F hitung 10,170. Ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha=0,05, df=20$) didapat F hitung 10,170 lebih besar dari F tabel yaitu 2,87 ($10,170 > 2,87$). Dimana dari pengujian hipotesis ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima.
5	Aula Wendi Saputra Oktober 2017 (Universitas Riau)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji-F), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono,2010:88). Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian.

1. Hubungan Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan.

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas kerja yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Pemberian fasilitas kerja ini tidak berupa fisik, fasilitas dalam bentuk *reward* juga sangat penting. Pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bagian penting untuk menciptakan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik dari karyawan yang pastinya juga akan menguntungkan perusahaan. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan. Bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan bisa berupa semacam bentuk uang ataupun dalam bentuk liburan dan rekreasi. Untuk itu perusahaan perlu memerhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang

diberikan atasan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan, artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai pendukung untuk kinerja yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini didukung oleh Handoko (2010:5), Fajar (2013:100). Bahwa penelitian kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Hubungan Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan yang berbeda-beda dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencapai obyek yang disenangi itu. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Karakteristik individu dari masing-masing karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karena mampu mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan individu untuk bertindak dalam sebuah organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan, artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam melaksanakan tugas dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ismail (2010:11), dimana pada penelitian tersebut sama-sama menentukan maju mundurnya perusahaan dari kinerja karyawan. Hasil mengindikasikan bahwa karakteristik individu penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

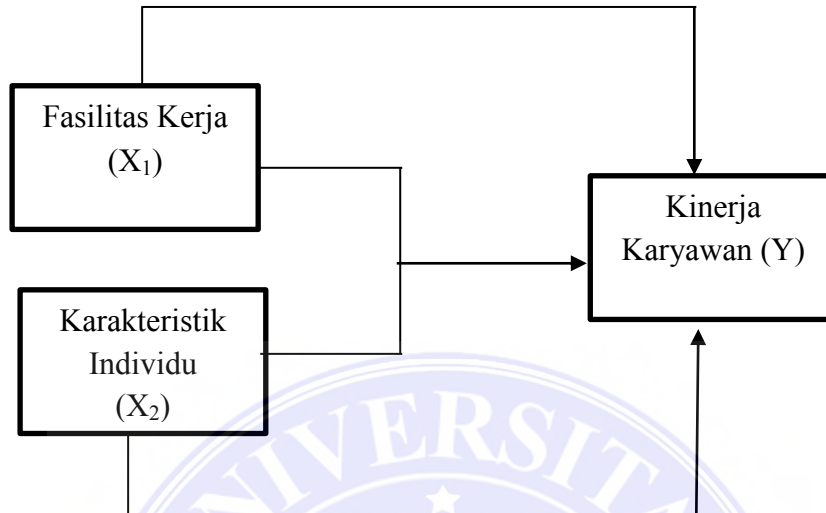
3. Hubungan Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik tentunya perlu didukung dengan faktor-faktor yang menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja. Adapun faktor tersebut berupa pemberian fasilitas kerja yang memadai dan juga baik dengan kondisi layak pakai dan terpelihara.

Fasilitas kerja dan karakteristik individu merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan karakteristik individu yang menyenangkan melalui hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa mengenai gambaran pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas variabel yang akan diteliti.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel – variabel dalam penelitian serta pernyataan yang spesifik (Kuncoro, 2003:59).

Hipotesis tersebut harus terbukti kebenarannya dan ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

3. Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.





BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:12) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Fasilitas kerja dan Karakteristik Individu sebagai variabel bebas (*independent*) dan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dikantor pusat yang beralamat di Jl. Cactus Raya Utama Blok J No. 1 Komplek Taman Setia Budi Indah Medan (TASBI), kota Medan, Sumatra Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian
Tahun 2018/2019

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■																						
2	Seminar Proposal			■																					
3	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■																
4	Analisis Data									■	■	■	■												
5	Seminar Hasil													■											
6	Penulisan Skripsi														■	■									
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																					■			
9	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber : Rencana Penelitian 2018/2019

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2012;75) menyatakan bahwa Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan sebanyak 65 Orang.

3.2.2 Sampel

Dikemukakan oleh Sugiyono (2013:122), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh poplasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut.

Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber data, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka

akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Kemudian ditarik kesimpulannya yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan sebanyak 65 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memeberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Fasilitas kerja	Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Lupiyaodi (2006:150)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komputer dan Meja Kantor 2. Bangunan kantor 3. Parkiran 4. Transportasi 5. Pelatihan 	LIKERT
2	Karakteristik Individu	sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Menurut Hasibuan (2015:55)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kepribadian 3. Sikap 4. Persepsi 5. Masa kerja 	LIKERT
3	Kinerja Karyawan	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (:972012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Tepat Waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran 	LIKERT

Sumber: Lupiyaodi (2008), Hasibuan (2015), Hasibuan (2015)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:193) data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka yang diskorkan, bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah yang penulis teliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1. *Observasi* (pengamatan), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. *Interview* (wawancara), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.
3. *Quesioner* (angket), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.

Skala yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat

pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.3
Bobot Nilai Angka

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

Sumber Data: Sugiyono (2010:86)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sugiyono (2012:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data, adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal pada Perusahaan PT. Ira Widya Utama Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 20.0 for windows*. Parulian (2011:21) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

1. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total

adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> r_{tabel}$, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< r_{tabel}$, maka instrumen tidak reliabel.

3.6.2 Uji Regresi Linier Ganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga predictor (variabel independen):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)
a	=	Konstanta
b	=	Koefesien regresi
e	=	Tingkat Kesalahan
X ₁	=	Fasilitas Kerja (Variabel Bebas)
X ₂	=	Karakteristik Individu (Variabel Bebas)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik**1. Normalitas**

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan spss.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng kekanan atau menceng kekiri berarti memberitahukan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
2. Grafik Normality Probability Plot ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditunjukkan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi

tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,160:2011).

3. Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. Kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang digunakan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi,172:2008).

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji T dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$)

2. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksud untuk menguji secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

3. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R_2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan.

Jika nilai R_2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel *independent* dianggap mampu menjelaskan variasi variabel *dependent*. Bila nilai R_2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel *independent* dianggap belum mampu menjelaskan tentang variabel *dependent*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh dimana taraf signifikan 5%, nilai t_{hitung} 3,659 > t_{tabel} 1,670 dengan nilai kolom signifikan 0,001 < 0,05 dan variabel karakteristik individu dengan nilai signifikan 5% nilai t_{hitung} 1,708 > t_{tabel} 1,670 dan nilai kolom signifikan 0,093 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja dan karakteristik individu secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Ira Widya Utama Medan.
2. Berdasarkan uji f secara simultan nilai f_{hitung} 11,685 > f_{tabel} 3,14 artinya positif. Sementara nilai kolom signifikan 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan karakteristik individu secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
3. Hasil uji Koefisiensi Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 27,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya 97,26% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

- a. Fasilitas Kerja (X_1) : Bagi pihak manajemen PT. Ira Widya Utama Medan hendaknya lebih memperhatikan tentang karyawan yang berkaitan dengan pentingnya fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan memberikan fasilitas kerja yang layak pakai dan yang tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
- b. Karakteristik individu (X_2): agar dapat lebih memfokuskan dan memperhatikan peningkatan Kinerja karyawan karena untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan para karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah diberikan dan mampu menyelesaikannya dengan Efektif dan Efesien.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

3. Bagi perguruan tinggi

Diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar. Prabu, Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Bernardin, H.J and Russell, J.E.A, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi kedua. Cetakan Lanjutan. Singapore: McGraw-Hill.
- Fajar,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Faisal,2005. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Yogyakarta: FE-UGM.
- Gibson, 2005, *Manajemen Organisasi*. Edisi 10. Cetakan keempat. Boston, USA.
- Hasibuan,Melayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi kedua. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____,Melayu, 2015, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartanto, H, 2005, *Keluarga Berencana dan Kotrasepsi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Handoko, Hani,2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Ismail, Hj. Iriani, Dr,2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- James, A. 2005. *Sistem Informasi Akuntansi, Buku 1*. Edisi keempat Jakarta. Salemba empat.
- Kuncoro, Mudjarad. 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyaodi,2008. *Manajemen Pemasaran Jasa dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pustaka. Jakarta.
- Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan : Bandung : Reflika Diatama.
- Mathis, L.M dan Jackson, J.H, 2006. *Budaya Organisasi*. Kencana : Jakarta.

- Nimran, Umar, 2007. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga, CV. Citra Media : Jakarta.
- Sopiah, Robbins, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta : Andi
- Sofyan, Syafri. 2001. *Akuntansi Keperluan*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabeta.
- _____, Edy 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta
- _____, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.
- _____, 2012. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS, Windows, Alfabeta*, Bandung.
- _____, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Thoha, M. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal Fisip, Vol.3 No. 2 Oktober 2016.
- Ananda,Sella Selvia, Bambang Swasto Sunuharyo, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 58 No. 1 Mei 2018.
- Aula Wendi Saputra, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan* (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru).
- Fatimah, Akhirman, Firmansyah Kusasi. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Sri Wahyuni, 2014, *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.



Lampiran 1

Koesioner



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IRA WIDYA UTAMA

Yth. Bapak/Ibu

Ditempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyusun skripsi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
3. Usia : _____
4. Pendidikan : _____

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|-----|-----------------------|----------|
| STS | : Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |
| TS | : Tidak Setuju | : Skor 2 |
| KS | : Kurang Setuju | : Skor 3 |
| S | : Setuju | : Skor 4 |
| SS | : Sangat Setuju | : Skor 5 |

C. Daftar Pernyataan

1. Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Komputer yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya.					
2	Fasilitas tempat parkir yang disediakan membuat saya merasa aman.					
3	Dengan memberi fasilitas transportasi dapat menghemat pengeluaran saya.					
4	Bangunan kantor sangat nyaman sehingga kinerja saya meningkat.					
5	Tahapan-tahapan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang saya tangani.					

2. Variabel Karakteristik Individu (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya mampu menyelesaikan masalah yang muncul dikantor secara bijaksana.					
2	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi agar tepat dalam pengambilan keputusan.					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.					
4	Saya akan terus mengabdikan pada perusahaan ini.					
5	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan teknologi baru.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	T	STS
1	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.					
3	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
4	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri.					
5	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU

PERNYATAAN VARIABEL FASILITAS KERJA (X₁)

DATA PENELITIAN						
NO Responden	Fasilitas Kerja (Variabel X ₁)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	5	5	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	4	21
5	5	4	4	4	4	21
6	4	5	5	4	4	22
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	5	4	4	4	4	21
10	4	4	3	4	4	21
11	4	5	5	4	3	21
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	4	23
20	5	4	5	4	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	5	4	5	22
23	4	5	4	5	4	22
24	4	4	4	3	4	19
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	4	24
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	5	4	5	23
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	4	4	5	22
34	3	5	4	3	4	19
35	5	5	5	5	4	24
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	4	4	21
38	4	5	5	4	4	22
39	5	4	5	4	5	23

40	5	4	5	5	4	23
41	5	5	5	5	5	25
42	4	4	5	5	4	22
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	5	5	4	22
45	5	5	5	4	4	23
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	5	21
49	4	4	5	5	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	5	4	4	21
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	4	5	4	22
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	4	5	5	24
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	4	4	23
59	4	4	5	5	4	22
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	5	4	21
62	4	4	5	5	4	22
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	4	24
65	4	4	4	5	5	22

PERNYATAAN VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X₂)

DATA PENELITIAN						
NO Responden	Karakteristik Individu (Variabel X2)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	3	5	19
2	3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	4	18
5	4	4	5	4	5	22
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	3	2	4	17
8	4	4	3	2	4	17
9	4	4	3	2	4	17
10	5	5	5	5	5	25
11	3	4	4	4	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	5	4	21
14	5	4	4	5	4	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	3	5	20
18	4	4	3	3	4	18
19	5	4	5	4	4	22
20	4	5	4	5	4	22
21	4	4	5	4	5	22
22	5	4	4	5	4	22
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	3	5	4	21
25	5	4	5	4	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	4	5	4	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	4	5	5	24
37	5	5	4	4	5	23
38	5	4	5	4	5	22
39	4	4	5	4	5	22

40	5	5	5	3	5	23
41	5	5	5	4	5	24
42	4	4	4	3	4	19
43	5	5	4	3	5	22
44	4	4	4	3	4	19
45	5	4	5	4	4	22
46	5	5	5	3	5	23
47	5	4	4	3	4	20
48	4	5	4	3	4	20
49	5	4	5	3	5	22
50	4	4	4	3	5	20
51	4	4	5	3	4	20
52	4	4	5	3	4	20
53	4	4	4	3	5	20
54	4	4	4	3	4	19
55	5	5	4	3	4	21
56	4	5	5	4	5	22
57	4	5	5	3	5	22
58	4	4	4	3	5	20
59	4	5	4	3	5	21
60	5	5	5	3	5	23
61	4	4	4	3	4	19
62	4	4	4	3	5	20
63	4	4	4	3	4	19
64	5	4	5	4	5	23
65	4	4	4	5	5	23

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)

DATA PENELITIAN						
NO Responden	Kinerja Karyawan (Variabel Y)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	3	5	5	4	21
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	5	23
15	5	5	5	4	5	24
16	5	5	5	4	4	23
17	5	5	4	3	4	21
18	4	4	4	3	3	18
19	5	4	5	4	4	22
20	5	4	5	4	5	23
21	5	4	5	4	5	23
22	4	4	4	5	4	21
23	4	5	5	5	4	23
24	5	4	5	3	5	22
25	5	4	5	4	5	23
26	5	5	4	5	4	23
27	4	5	4	4	4	21
28	5	4	4	5	4	22
29	5	5	4	4	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	4	5	23
32	5	5	5	4	5	24
33	5	5	4	3	5	22
34	5	4	4	3	4	20
35	4	4	5	4	4	21
36	4	5	4	5	4	22
37	4	4	5	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	4	5	4	22

40	4	4	4	4	5	21
41	5	5	5	4	5	24
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	4	5	24
44	4	4	4	4	5	21
45	5	4	5	4	4	22
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	4	4	5	23
48	5	5	4	4	4	22
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	4	4	22
52	5	4	4	4	4	21
53	5	4	4	5	5	23
54	5	5	5	4	5	24
55	4	5	4	5	4	22
56	5	4	5	5	4	23
57	5	5	4	5	5	24
58	5	4	4	5	5	23
59	4	5	5	4	5	23
60	5	4	4	5	4	22
61	4	4	4	4	4	20
62	4	5	5	4	4	22
63	5	5	4	5	5	24
64	5	5	4	4	4	22
65	4	4	4	5	5	23

UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 ^a	,274	,250	1,414

a. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,705	2	23,353	11,685	,000 ^b
	Residual	123,910	62	1,999		
	Total	170,615	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,620	2,390		4,444	,000
	X1	,372	,102	,422	3,659	,001
	X2	,148	,087	,197	1,708	,093

a. Dependent Variable: Y

UJI VALIDITAS

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,372**	,395**	,398**	,475**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	,372**	1	,397**	,321**	,283*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,002		,001	,009	,023	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,395**	,397**	1	,417**	,340**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,001	,006	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,398**	,321**	,417**	1	,396**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,001		,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	,475**	,283*	,340**	,396**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,006	,001		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTALX1	Pearson Correlation	,754**	,656**	,682**	,723**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,341**	,242	,005	,405**	,616**
	Sig. (2-tailed)		,005	,052	,966	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,341**	1	,175	,115	,276*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,005		,163	,363	,026	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,242	,175	1	,098	,345**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,052	,163		,435	,005	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,005	,115	,098	1	,188	,521**
	Sig. (2-tailed)	,966	,363	,435		,133	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,405**	,276*	,345**	,188	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,026	,005	,133		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTALX2	Pearson Correlation	,616**	,608**	,577**	,521**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,341**	,242	,005	,405**	,616**
	Sig. (2-tailed)		,005	,052	,966	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	,341**	1	,175	,115	,276*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,005		,163	,363	,026	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	,242	,175	1	,098	,345**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,052	,163		,435	,005	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	,005	,115	,098	1	,188	,521**
	Sig. (2-tailed)	,966	,363	,435		,133	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	,405**	,276*	,345**	,188	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,026	,005	,133		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTALY	Pearson Correlation	,616**	,608**	,577**	,521**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

x1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

Uji frekuensi

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,49	4,57	4,38	4,35	22,28
Median		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	22,00
Minimum		3	4	3	3	3	19
Maximum		5	5	5	5	5	25

Pernyataan X1.1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,1	3,1	3,1
	S	32	49,2	49,2	52,3
	SS	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pernyataan x1.2

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	50,8	50,8	50,8
	SS	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pernyataan X1.3

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,5	1,5	1,5
S	26	40,0	40,0	41,5
SS	38	58,5	58,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN X1.4

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,1	3,1	3,1
S	36	55,4	55,4	58,5
SS	27	41,5	41,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN X1.5

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,5	1,5	1,5
S	40	61,5	61,5	63,1
SS	24	36,9	36,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

TOTAL PERNYATAAN X1

TOTALX1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	2	3,1	3,1	3,1
20	11	16,9	16,9	20,0
21	13	20,0	20,0	40,0
22	12	18,5	18,5	58,5
23	8	12,3	12,3	70,8
24	6	9,2	9,2	80,0
25	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,52	4,45	4,42	4,26	4,42	22,08
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	22,00
Minimum		4	3	4	3	3	18
Maximum		5	5	5	5	5	25

PERNYATAAN X2.1

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	47,7	47,7	47,7
	SS	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN X2.2

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,5	1,5	1,5
	S	34	52,3	52,3	53,8
	SS	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN X2.3

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	58,5	58,5	58,5
	SS	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN X2.4

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	9,2	9,2	9,2
S	36	55,4	55,4	64,6
SS	23	35,4	35,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN X2.5

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,5	1,5	1,5
S	36	55,4	55,4	56,9
SS	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

TOTAL PERNYATAAN X2

TOTALX2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	1	1,5	1,5	1,5
19	1	1,5	1,5	3,1
20	12	18,5	18,5	21,5
21	9	13,8	13,8	35,4
22	14	21,5	21,5	56,9
23	16	24,6	24,6	81,5
24	7	10,8	10,8	92,3
25	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,52	4,45	4,42	4,26	4,42	22,08
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	22,00
Minimum		4	3	4	3	3	18
Maximum		5	5	5	5	5	25

PERNYATAAN Y1

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	47,7	47,7	47,7
	SS	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN Y2

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,5	1,5	1,5
	S	34	52,3	52,3	53,8
	SS	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN Y3

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	58,5	58,5	58,5
	SS	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN Y4

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	6	9,2	9,2	9,2
S	36	55,4	55,4	64,6
SS	23	35,4	35,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

PERNYATAAN Y5

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,5	1,5	1,5
S	36	55,4	55,4	56,9
SS	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

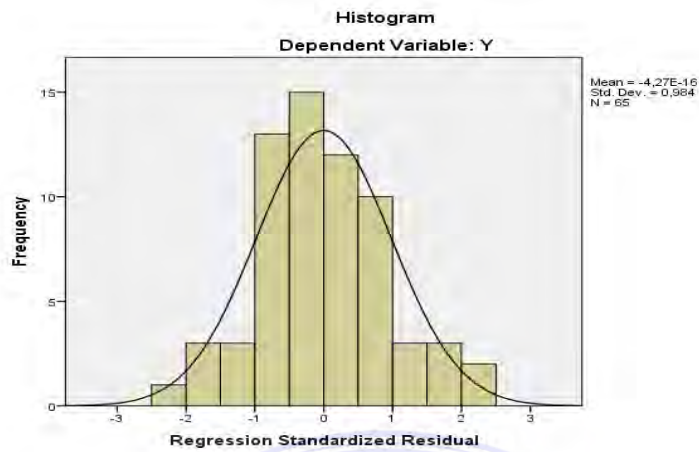
TOTAL PERNYATAAN Y

TOTALY

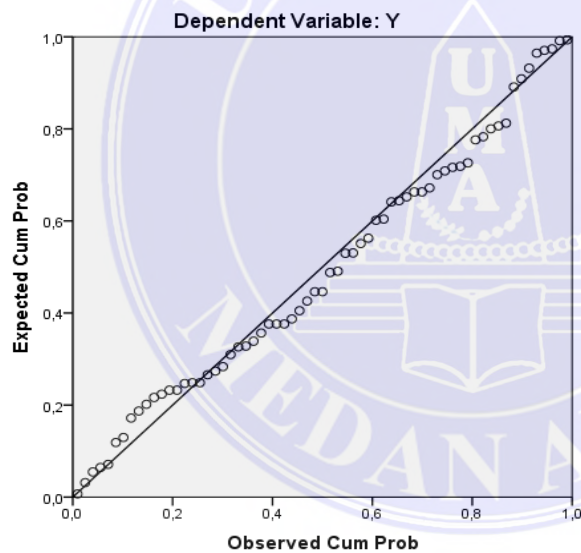
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	1	1,5	1,5	1,5
19	1	1,5	1,5	3,1
20	12	18,5	18,5	21,5
21	9	13,8	13,8	35,4
22	14	21,5	21,5	56,9
23	16	24,6	24,6	81,5
24	7	10,8	10,8	92,3
25	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

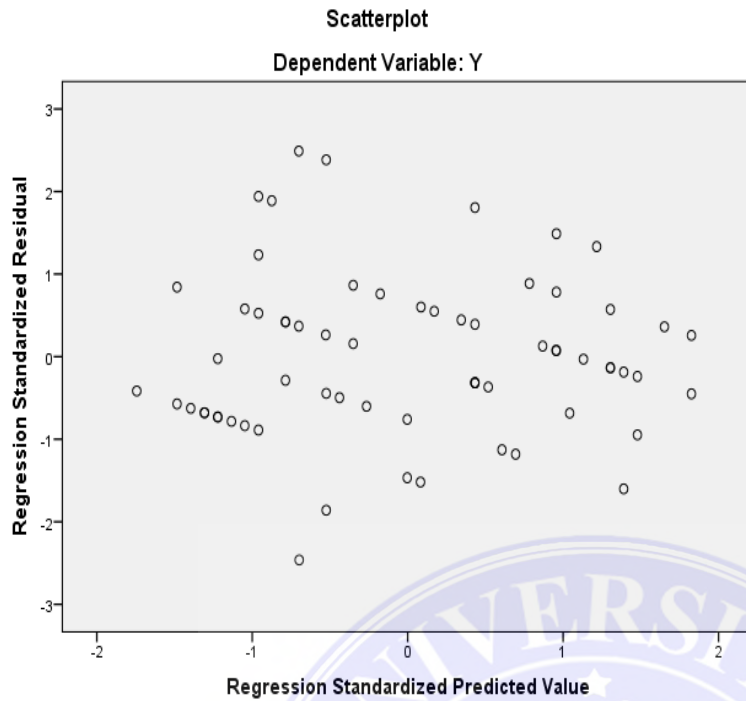
UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Uji multikonelinerita

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,620	2,390		4,444	,000		
	X1	,372	,102	,422	3,659	,001	,882	1,134
	X2	,148	,087	,197	1,708	,093	,882	1,134

a. Dependent Variable: Y