

**PENGARUH FASILITAS DAN GAJI TERHADAP KINERJA
GURU DAN PEGAWAI DI SEKOLAH MAYJEND SUTOYO SM
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

DIMAS ANGGARA

NPM : 168320130



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

**PENGARUH FASILITAS DAN GAJI TERHADAP KINERJA
GURU DAN PEGAWAI DI SEKOLAH MAYJEND SUTOYO SM
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

DIMAS ANGGARA

NPM : 168320130

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/12/20

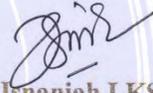
Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Gaji Terhadap Kinerja Guru dan
Pegawai di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan
Nama : **DIMAS ANGGARA**
NPM : 16 832 0130
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Herv Syahrial, SE., M.Si)
Pembimbing I


(Dra. Isnaniah LKS, MMA)
Pembimbing II

Mengetahui :



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


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

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 19/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Mei 2020



DIMAS ANGGARA

16.832.0130

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : DIMAS ANGGARA
NPM : 16.832.0130
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Fasilitas Dan Gaji Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 19 Mei 2020

Yang menyatakan,



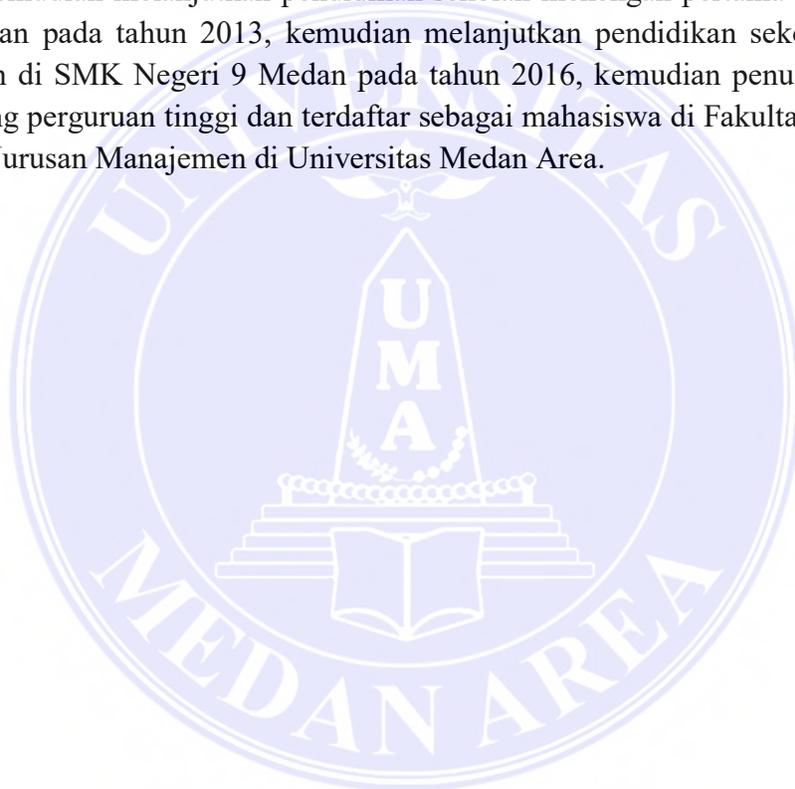
DIMAS ANGGARA

16.832.0130

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Medan, tepat pada tanggal 11 November 1998 dari ayah yang bernama Selamat Suriyanto dan Ibu yang bernama Susilawati. Penulis merupakan putra pertama dari dua bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD Alwashliyah Medan pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 19 Medan pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah kejuruan di SMK Negeri 9 Medan pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Pengaruh Fasilitas Dan Gaji Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah fasilitas dan gaji berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan. Penelitian di lakukan dengan angket yang disebarakan kepada 56 orang sampel yang terdiri dari guru dan pegawai sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah fasilitas dan gaji berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan.

Kata Kunci : Fasilitas, Gaji, Kinerja

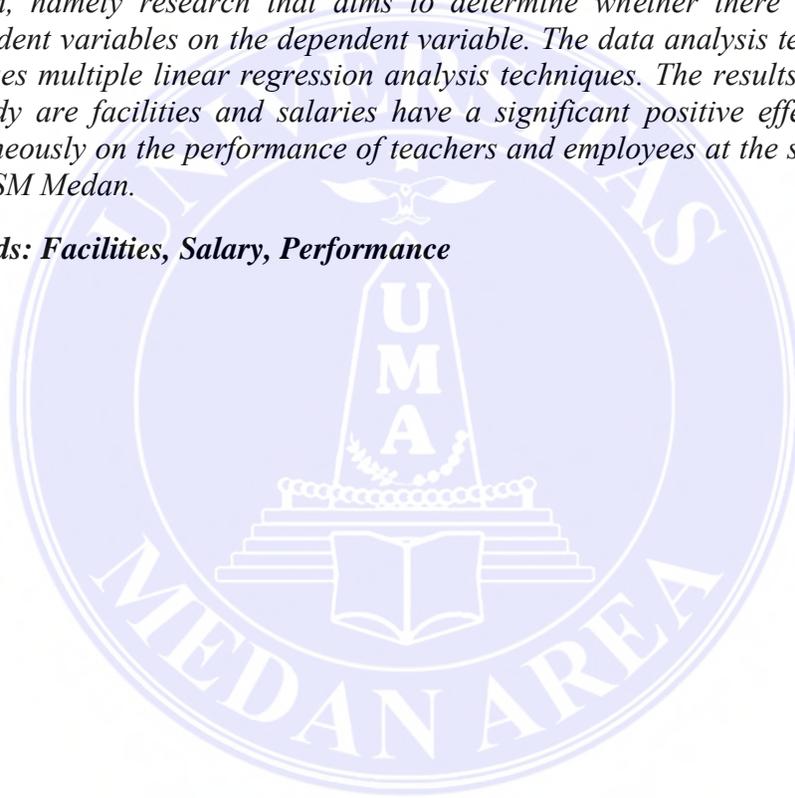


ABSTRACT

The Effect of Facilities and Salary on the Performance of Teachers and Staff in MAYJEND SUTOYO SM MEDAN School

This study aims to determine whether facilities and salaries have a significant positive effect partially or simultaneously on the performance of teachers and employees at the Mayjend Sutoyo school, SM Medan. The research was conducted with a questionnaire distributed to 56 samples consisting of teachers and school employees of Mayjend Sutoyo SM Medan. This type of research is associative research, namely research that aims to determine whether there is an effect of independent variables on the dependent variable. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study are facilities and salaries have a significant positive effect partially or simultaneously on the performance of teachers and employees at the school Mayjend Sutoyo SM Medan.

Keywords: *Facilities, Salary, Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh... Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas dan Gaji Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan dukungan dalam bentuk doa maupun secara langsung dalam membantu penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Kaprodi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area
5. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 saya yang telah meluangkan waktunya membimbing saya dan banyak memberikan masukan –

6. Ibu Dra. Isnaniah L KS, MMA selaku Dosen Pembimbing 2 saya yang selalu bersedia memberikan saya saran yang sangat berharga untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi saya.
7. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si, selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri acara seminar proposal saya dan juga sidang saya.
8. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku dosen pembeding serta ketua sidang saya.
9. Seluruh Dosen dan Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. Kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan saya setiap harinya dan selalu mendukung apapun keputusan dan pilihan saya.
11. Teman - teman pejuang skripsi : Tartila, Rika, Jelita, Ryan, Rizki, Bungaran, Teguh, Jenri dan teman – teman lainnya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada di dalam penulisan skripsi ini, Oleh karena itu penulis menerima dalam segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta referensi untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Medan, 14 Mei 2020
Penulis,



Dimas Anggara
NPM : 168320130

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Kinerja Pegawai	5
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3 Indikator Kinerja	8
2.2. Fasilitas	9
2.2.1. Pengertian Fasilitas	9
2.2.2. Tujuan Fasilitas	10
2.2.3. Fungsi Fasilitas	11
2.2.4. Indikator Fasilitas.....	11
2.3. Gaji.....	14
2.3.1. Pengertian Gaji.....	14
2.3.2. Tujuan Gaji.....	15
2.3.3. Fungsi Gaji.....	17
2.3.4. Indikator Gaji.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.	19
2.5. Kerangka Konseptual	21
2.6. Hipotesis	23
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian	24
3.1.1. Jenis Penelitian.....	24
3.1.2. Tempat Penelitian.....	24
3.1.3. Waktu Penelitian	24
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.2.1. Populasi	25

3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Definisi Operasional.....	27
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4.1. Jenis Data.....	29
3.4.2. Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5.1. Penelitian Kepustakaan.....	29
3.5.2. Penelitian Lapangan.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.3. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1. Profil Perusahaan.....	39
4.1.2. Visi dan Misi.....	40
4.1.3. Struktur Organisasi.....	40
4.2. Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.2.1. Uji Validitas.....	41
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	43
4.2.2.1. Penyajian Jawaban Responden.....	44
4.2.2.2. Penyajian Data Responden.....	46
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.1. Uji Normalitas.....	47
4.3.2. Uji Multikolinieritas.....	50
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.4. Uji Hipotesis.....	52
4.4.1. Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.4.2. Uji F (Simultan).....	53
4.4.3. Uji t (Parsial).....	54
4.5. Pembahasan.....	55
4.5.1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja.....	55
4.5.2. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja.....	56
4.5.3. Pengaruh Fasilitas dan Gaji Terhadap Kinerja..	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	57
Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2. Populasi Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan.....	26
Tabel 3.3. Definisi Operasional	28
Tabel 3.4. Skala Likert	31
Tabel 4.1. Validitas Variabel Fasilitas	41
Tabel 4.2. Validitas Variabel Gaji.....	42
Tabel 4.3. Validitas Variabel Kinerja	42
Tabel 4.4. Usia Data Responden.....	46
Tabel 4.5. Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.6. Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.7. Kolmogorov-smirnov.....	49
Tabel 4.8. Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel 4.9. Uji Glejser	52
Tabel 4.10. Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.11. Uji F (Simultan)	53
Tabel 4.12. Uji t (Parsial).....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekolah Mayjend Sutoyo	40
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	48
Gambar 4.3. Normal P-Plot.....	48
Gambar 4.4. Grafik Scatterplot.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan sekarang dituntut untuk menciptakan proses belajar mengajar yang tinggi untuk pengembangan sekolah. Lembaga pendidikan harus mampu membangun dan meningkatkan proses belajar mengajar dalam lingkungannya, Lembaga Pendidikan didirikan dengan tujuan untuk memfasilitasi dan memberikan bekal dasar kepada anak – anak di usia dini, dalam bidang pendidikan, moral, karakter serta membantu orang tua dalam membimbing dan mendidik anak. Oleh karena itu lembaga pendidikan merupakan asset bagi para siswa – siswi yang mau di didik untuk kelak menjadi orang yang berguna bagi bangsa dan negara. Seorang guru adalah pendidik yang bermutu yang memiliki kualitas dan tanggung jawab besar terhadap sekolah. Tercapainya suatu tujuan dalam lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawainya, setiap lembaga pendidikan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Harbani Pasolong (2010:186) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, kemauan, energi, fasilitas, kejelasan tujuan, gaji, dan keamanan.

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, gaji, desain pekerjaan dan fasilitas kerja.

Sekolah MAYJEND SUTOYO SM merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di kota Medan, provinsi Sumatera Utara. Sekolah ini memiliki puluhan pegawai yang bersedia untuk membina murid dan sekolah. Adapun fenomena kinerja pegawai sekolah MAYJEND SUTOYO SM adalah masih adanya pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu ke sekolah, masih ada pegawai yang tidak paham dengan apa yang mesti di kerjakannya dan harus menunggu perintah dari pihak atasan. Dan juga masih ada para pegawai yang tidak memakai pakaian seragam di waktu yang telah di tentukan oleh pihak sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas dan Gaji Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka di temukan masalah yang di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN?
2. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN?

3. Apakah fasilitas dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN.
2. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN.
3. Untuk mengetahui apakah fasilitas dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dalam pemahaman dalam bidang fasilitas, gaji dan kinerja pegawai, serta pengaruh antar variabel yang di teliti.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memperbaiki kinerja guru dan pegawai di Sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN dengan meningkatkan fasilitas dan gaji.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Rivai dan Basri (2005:50) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan dari bebarapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Harbani Pasolong (2010:186) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah

1. Kemampuan

Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

2. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi

3. Energi

Sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang di butuhkan, tanpa berpikir Panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Fasilitas

Alat – alat yang tersedia dan dapat digunakan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.

5. Kejelasan Tujuan

Yaitu tujuan yang dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

6. Gaji

Sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermaanfat baginya.

7. Keamanan

Kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus di penuhi. Kebutuhan – kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stress

Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Gaji

Merupakan tingkat balas jasa yang di terima oleh karyawan atas apa yang telah di lakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian gaji harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

5. Desain Pekerjaan

Merupakan fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seorang individua tau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

6. Fasilitas Kerja

Fasilitas yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah sebagai alat pendukung untuk para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Robbins (2012:155) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
2. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.
3. Disiplin, pola prilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang teratur.

Menurut Henry Simamora (2005), Indikator – indikator kinerja adalah :

1. Ketepatan waktu, merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.
2. Kreatifitas, merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.2. Fasilitas

2.2.1. Pengertian Fasilitas

Menurut Buchari (2001:12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dan Bary (2002:67) menyatakan fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Sedangkan menurut Djoyowiriono (2005), menyatakan bahwa fasilitas adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga para pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. 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.

2.2.2. Tujuan Fasilitas

Menurut Suad Husnan (2002:187) tujuan fasilitas adalah:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya

4. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja, untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.3. Fungsi Fasilitas

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan. Moenis (2010:127) 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 atau terjamin.
4. Lebih mudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat emosional.

2.2.4. Indikator Fasilitas

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Faisal (2005:22) indikator 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.

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. Peralatan 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).

Indikator fasilitas kerja menurut Tjiptono (2001 : 46-48) adalah sebagai berikut:

1. Pertimbangan/perencanaan spesial

Aspek – aspek seperti proporsi, tekstur, warna dan lain – lain dipertimbangkan, dikombinasikan dan dikembangkan untuk memancing respon intelektual maupun emosional dari pemakai atau orang yang melihatnya

2. Perencanaan Ruang

Unsur ini mencakup perencanaan interior dan arsitektur, seperti penempatan perabotan dan pelengkapannya dalam ruangan, desain aliran sirkulasi, dan lain – lainnya. Seperti penempatan ruang tunggu perlu diperhatikan selain dayaampungnya, juga perlu diperhatikan penempatan perabotan atau perlengkapan tambahannya.

3. Perlengkapan/perabotan

Perlengkapan/perabotan berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan, sebagai pajangan atau sebagai infrastruktur pendukung.

4. Tata cahaya dan warna

Tata cahaya yang dimaksud adalah warna jenis pewarnaan ruangan dan pengaturan pencahayaan sesuai aktifitas yang di lakukan dalam ruangan serta suasana yang diinginkan. Warna dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi, menimbulkan kesan rileks, serta mengurangi tingkat kecelakaan. Warna yang dipergunakan untuk interior fasilitas jasa perlu dikaitkan dengan efek emosional dari warna yang di pilih.

5. Unsur pendukung

Keberadaan fasilitas utama tidak akan lengkap tanpa adanya fasilitas pendukung lainnya, seperti : tempat ibadah, tempat parkir, toilet, tempat lokasi makan dan minum, mendengarkan musik atau menonton televisi, internet area yang luas yang selalu diperhatikan tingkat keamanannya.

2.3. Gaji

2.3.1. Pengertian Gaji

Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Maruli (2011;14) menyatakan bahwa Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan

walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Dan menurut Andrew F. Sikula (2007:119) gaji adalah balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu pekerja - pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan ada kalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan

2.3.2. Tujuan Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2012:340), antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama secara formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.3. Fungsi Gaji

Menurut Komaruddin (1995;164) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi – fungsi lainnya yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.3.4. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah :

1. Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih, begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Menurut Panggabean (2002:9) indikator dari gaji adalah :

1. Kelayakan gaji

Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

2. Gaji yang diperoleh tiap bulan

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan.

3. Pemenuhan kebutuhan primer

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama.

4. Pemenuhan kebutuhan sekunder

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan

Menurut Siagian (2008:262) Indikator gaji adalah :

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kriticalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”.
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu

memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.

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 perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Adolfina 2016	Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. 4. Terdapat pengaruh positif signifikan evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado.
2	Moh. Farhan Maulana 2016	Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif signifikan gaji terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) Baron Nganjuk.

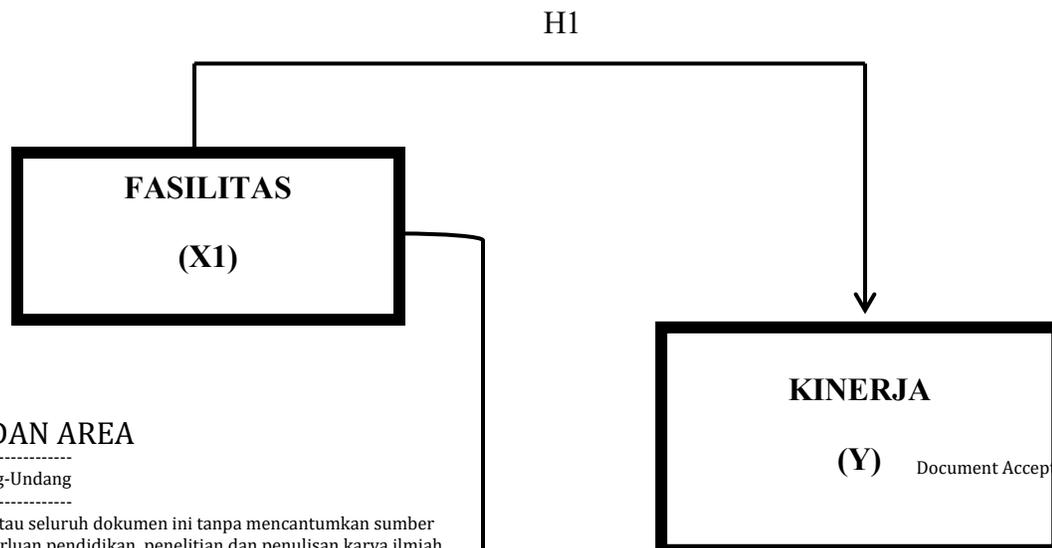
		Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016	<p>2. Terdapat pengaruh positif signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) Baron Nganjuk.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) Baron Nganjuk.</p> <p>4. Terdapat pengaruh positif signifikan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) Baron Nganjuk.</p>
3	Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan 2018	Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru	<p>1. Terdapat pengaruh positif signifikan gaji terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif signifikan pembagian kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.</p> <p>4. Terdapat pengaruh positif signifikan gaji, kedisiplinan, pembagian kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.</p>
4	Kristianus Tito Tri Prayoga 2018	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Depok Yogyakarta	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Depok Yogyakarta.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Depok Yogyakarta.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif signifikan fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Depok Yogyakarta.</p>

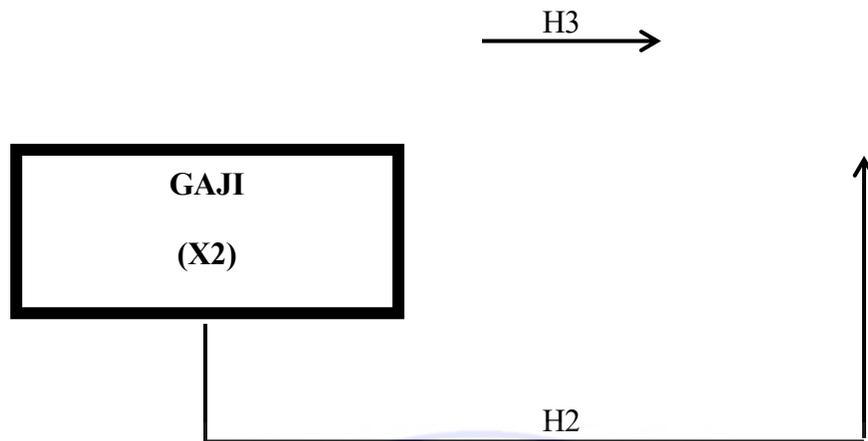
5	Dhewanti Ayu Ningsih 2019	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan penataan Ruang Deli Serdang. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan penataan Ruang Deli Serdang 3. Terdapat pengaruh positif signifikan fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan penataan Ruang Deli Serdang
---	---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan di capai.

Menurut Sujarweni (2014:60) kerangka pemikiran dapat diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang di teliti, sehingga memunculkan asumsi – asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat di uji.





Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta – fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

Berdasarkan pendapat tersebut, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN.

2. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN.
3. Fasilitas dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Fasilitas (X1) dan Gaji (X2), variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, di ketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa Fasilitas dan Gaji terhadap Kinerja dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan Jl. Bangau No. 2 Sei Sikambing B, Medan Sunggal.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari Bulan November 2019 sampai dengan Bulan Mei 2020.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020						
		Nov 2019	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020
1	Penyusunan proposal	■						
2	Seminar proposal		■					
3	Pengumpulan data		■	■	■			
4	Analisis data			■	■			
5	Seminar Hasil				■			
6	Pengajuan Meja hijau					■	■	
7	Meja Hijau							■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan yang berjumlah 65 orang dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan

No	Devisi	Jumlah Pegawai
1	Guru	46
2	Pegawai tata usaha	7
3	Satpam	4
4	Tukang kebun	3
5	Cleaning service	3
6	Bagian perbaikan peralatan	2
	Jumlah	65

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berdasarkan populasi di atas, maka di tentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang bertujuan agar dapat di tentukan jumlah sampel yang representatif.

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)

$$e = 0,05$$

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

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0,0025)}$$

$$n = \frac{65}{1 + 0,1625}$$

$$n = \frac{65}{1,1625}$$

$$n = 55,9$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 55,9 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 56. Maka yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekolah MAYJEND SUTOYO SM MEDAN yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2001: 58) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada guru dan pegawai Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Fasilitas (X_1)	Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga para pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan 2. Sarana dan prasarana 3. Perlengkapan 	Likert
2.	Gaji (X_2)	Gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan 2. Menimbulkan Rasa Semangat Kerja 3. Mampu Memenuhi Kebutuhan 	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemandirian 2. Ketepatan Waktu 3. Kedisiplinan 	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 21.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer yaitu data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil observasi, wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.
- b. Sumber data sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet atau sumber lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik penelitian lapangan dan teknik kepustakaan sebagai berikut :

- 3.5.1. **Penelitian kepustakaan (*library research*)**, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas.

3.5.2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapat data yang menunjang penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan empat alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 4 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.4
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrument penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang di teliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu di lakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang

disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

A. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2013:54) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen, dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Penelitian melakukan uji signifikan, jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid atau layak digunakan.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

- a. Jika nilai probabilitas atau $sig <$ dari 0,05, maka butir pernyataanya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
- b. Jika nilai probabilitas atau $sig >$ dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidal layak digunakan dalam pengambilan data.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sutomorang dan Lutfi (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator-indikator dari variabel atau kongsruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha croncbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48).

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan bisanya standar *error*, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual

dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng kekiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *Kolmogrov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogrov-Smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau *sig.* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai probabilitas atau *sig.* $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2010: 160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016: 134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011: 153) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat di deteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau *sig<* dari 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Imam Ghozali (2013:97) untuk ketepatan fungsi regresi dapat di ukur dengan nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F (Simultan), dan nilai statistik t (Parsial).

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, melalui tabel *model summery*, terdapat *R Square*(koefisien deteminasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai

koefisien mendekati 1, maka variabel independent di anggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

C. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008: 244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013: 40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut Sugiyono (2012: 204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja (Variabel Terikat)

X_1 = Fasilitas (Variabel Bebas)

X_2 = Gaji (Variabel Bebas)

β_0 = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien Regresi

e = Standar eror (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan.
2. Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan.
3. Fasilitas dan Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan.

5.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk fasilitas sekolah harus menyediakan peralatan sesuai dengan keperluan guru dan pegawai agar dapat membantu pekerjaan mereka, sekolah juga menyediakan sarana dan prasarana yang di butuhkan, serta penempatan sarana dan prasana harus sudah di rencanakan dengan baik pula. Semua guru dan pegawai dapat menggunakan fasilitas sekolah kapan saja ketika dibutuhkan untuk membantu pekerjaan. Sekolah harus dapat memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh semua pegawai tidak perlu memerlukan fasilitas yang mahal

atau pun mewah, yang terpenting fasilitas – fasilitas tersebut dapat digunakan untuk membantu pekerjaan semua guru dan pegawai, agar kinerja mereka dapat meningkat dan lebih baik lagi.

2. Untuk gaji, pemberian gaji harus sesuai dengan aturan yang berlaku, pemberian gaji harus sesuai tepat pada waktu yang sudah di tentukan, gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder. Pihak sekolah maupun yayasan harus lebih memikirkan kebutuhan pegawainya, banyak pegawai sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan yang sudah berkeluarga, dan pasti memerlukan kubutuhan yang besar juga. Gaji adalah hal yang sangat di perhatikan dalam sebuah pekerjaan, pegawai akan lebih meningkatkan pekerjaan mereka jika mereka merasa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Hasibuan, S. P. Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksar, Jakarta.
- Imam Ghozali 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama. Bandung.

JURNAL PENELITIAN

- Adolfina, 2016 *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado*
- Among Makarti Vol.6 No.11, Juli 2013 *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Winarni, Hardi Utomo).
- Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan 2018, *Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.*
- Dahlius, Apri dan Ibrahim Mariaty. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Vol. 3. No. 2. Oktober 2016. Hal. 3. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2018.
- Dhewanti Ayu Ningsih, 2019 *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang.*
- Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, Bulan Prabawani 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912.Semarang.*
- Faisal, 2005 *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Universitas Gajah Mada.* Yogyakarta.
- Jayatmi Irma, 2015. *Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju jakarta.* Jakarta.
- Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 3, No. 1, March 2019, Page 81-95 Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet *Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam.*
- Kristianus Tito Tri Prayoga 2018, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Depok Yogyakarta.*

- Kurniawati, Tursina. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.Yogyakarta.*
- Kurusi, A. (2013). *Pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Maros.*
- Maharjan,2012 *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. Unud. Denpasar.*
- Mardjoen, 2013 *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Gorontalo.*
- Marinus Subianto, 2016 *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.*
- Moh. Farhan Maulana 2016. *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016.*
- Rino, Silfa. 2015. *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkulu Vol. 2 No. 2. Hal. 6. Diakses pada tanggal 11 September 2018.*
- Sahat Maruli, 2011 *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Universitas Sumatera Utara. Medan.*
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado Vol. 16 No. 3 Tahun 2016. Hal. 409. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2018.*
- Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Vol. 2 No. 1, Januari 2014. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2018.*



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH FASILITAS DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI DI SEKOLAH MAYJEND SUTOYO SM MEDAN

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), Saya Dimas Anggara , NPM 168320130 mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di perusahaan ini sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis kelamin : a. :Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

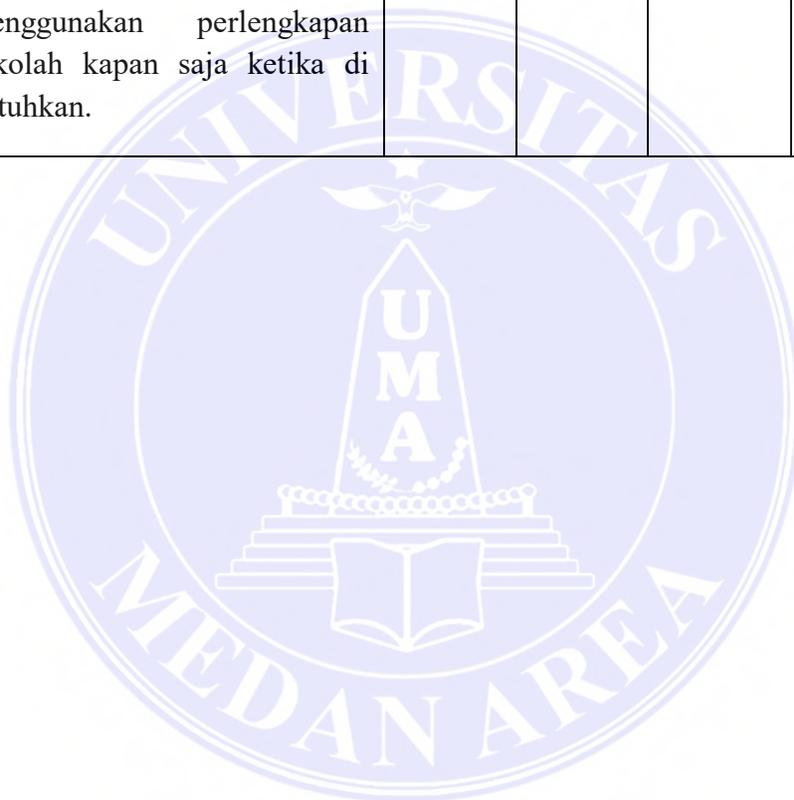
- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 4)
S = Setuju (diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL FASILITAS (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Peralatan					
1	Sekolah memberikan peralatan sesuai dengan keperluan guru dan pegawai.				
2	Peralatan yang di berikan oleh sekolah dapat dapat menunjang pekerjaan guru dan pegawai lebih baik lagi				
Sarana dan Prasaran					
3	Sarana prasarana di gunakan sesuai dengan kebutuhan.				

4	Penempatan sarana prasarana sudah di rencanakan dengan baik				
Perlengkapan					
5	Perlengkapan yang ada dapat membantu guru dan pegawai untuk bekerja.				
6	Semua guru dan pegawai dapat menggunakan perlengkapan sekolah kapan saja ketika di butuhkan.				



2. VARIABEL GAJI (X2)

No	Pernyataan	SS	SS	TS	STS
Kelayakan					
1	Pemberian gaji sesuai dengan aturan yang berlaku				
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan				
Menimbulkan Rasa Semangat Kerja					
3	Gaji yang diberikan tepat pada waktunya				
4	Jumlah gaji yang di berikan dapat menimbulkan semangat kerja				
Mampu Memenuhi Kebutuhan					
5	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan primer				
6	Gaji yang diberikan mampiu memenuhi kebutuhan sekunder				

3. VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kemandirian					
1	Saya paham dengan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah atasan				
2	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain				
Ketepatan Waktu					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan				
4	Saya tidak menunda pekerjaan				
Kedisiplinan					
5	Saya selalu memakai seragam yang sudah di tentukan oleh pihak sekolah				
6	Saya tidak absen dalam bekerja				

LAMPIRAN 2

Data SPSS 21

Uji Validitas

1. Uji Validitas Fasilitas

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Fasilitas_1	,735**	,000<0,05	Valid
Fasilitas_2	,804**	,000<0,05	Valid
Fasilitas_3	,836**	,000<0,05	Valid
Fasilitas_4	,819**	,000<0,05	Valid
Fasilitas_5	,810**	,000<0,05	Valid
Fasilitas_6	,710**	,000<0,05	Valid

2. Uji Validitas Gaji

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Gaji_1	,640**	,000<0,05	Valid
Gaji_2	,637**	,000<0,05	Valid
Gaji_3	,730**	,000<0,05	Valid
Gaji_4	,737**	,000<0,05	Valid
Gaji_5	,720**	,000<0,05	Valid
Gaji_6	,646**	,000<0,05	Valid

3. Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja_1	,675**	,000<0,05	Valid
Kinerja_2	,742**	,000<0,05	Valid
Kinerja_3	,729**	,000<0,05	Valid

Kinerja_4	,761**	,000<0,05	Valid
Kinerja_5	,719**	,000<0,05	Valid
Kinerja_6	,701**	,000<0,05	Valid

LAMPIRAN 2

Data SPSS 21

Uji Reliabilitas

1. Variabel Fasilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

2. Variabel Gaji

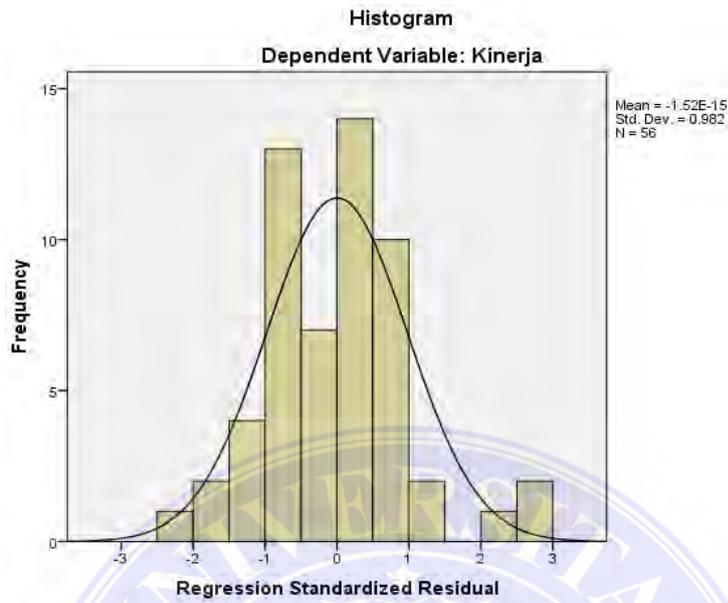
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

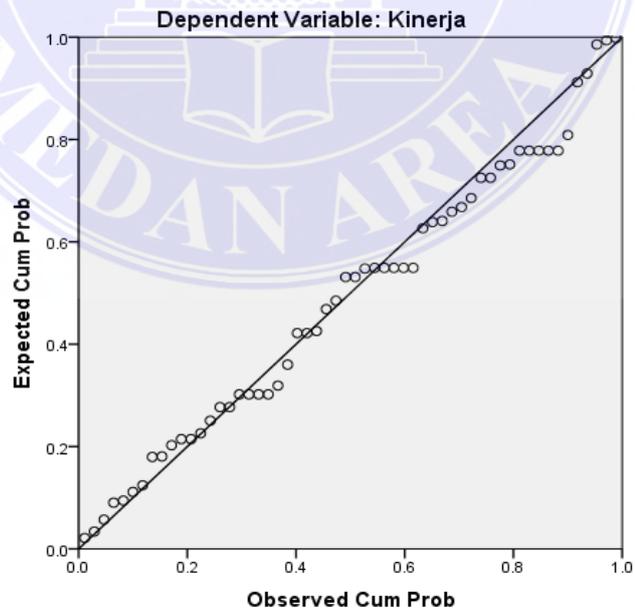
3. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90016985
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.502

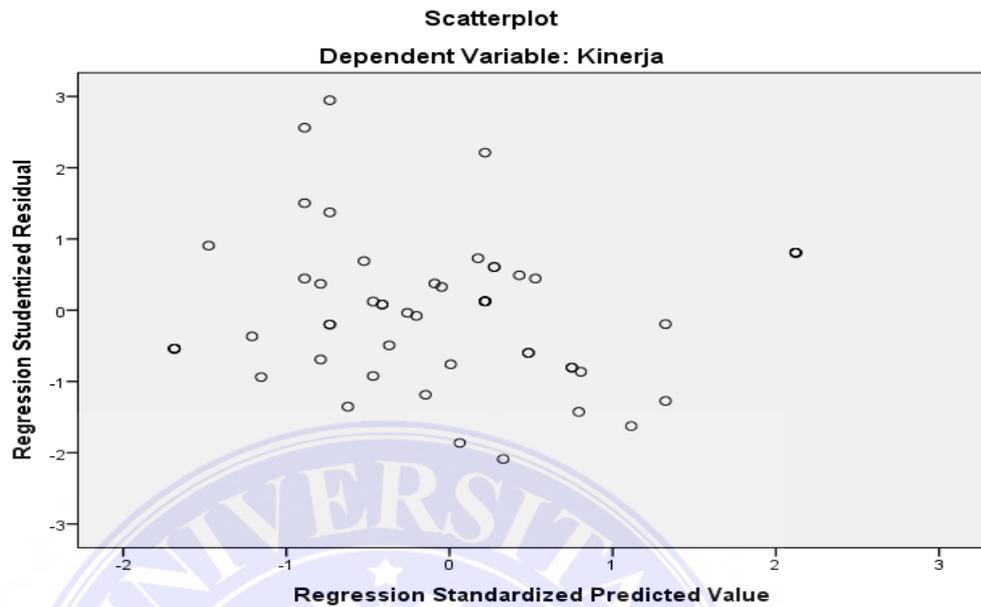
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.980	2.473	2.419	.019		
	Fasilitas	.304	.115	.337	2.642	.011	1.363
	Gaji	.385	.137	.359	2.813	.007	1.363

a. Dependent Variable: Kinerja



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.343	1.93569

a. Predictors: (Constant), Gaji, Fasilitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.254	2	57.627	15.380	.000 ^b
	Residual	198.586	53	3.747		
	Total	313.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Fasilitas

Tabel 4.16
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.980	2.473		2.419	.019
1 Fasilitas	.304	.115	.337	2.642	.011
Gaji	.385	.137	.359	2.813	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

