

**PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GRAHA SEGARA BELAWAN**

SKRIPSI

Oleh:

**MHD TAUFIK LUBIS
NPM : 17.832.0300**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

**PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GRAHA SEGARA BELAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

Oleh:

**MHD TAUFIK LUBIS
NPM : 17.832.0300**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan
Nama : **MHD TAUFIK LUBIS**
NPM : 17.832.0300
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Pembimbing

Mengetahui :



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

Dekan



(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27/September/2021

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan”**, disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

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 karya ilmiah. Apabila dikemudian hari, ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat skripsi ini dibuat

Medan, 27 September 2021
Yang Membuat Pernyataan,



MHD TAUFIK LUBIS
NPM. 17.832.0300

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

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

Nama : Mhd Taufik Lubis
NPM : 17.832.0300
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 Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan”**. 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 : 27 September 2021
Yang menyatakan,



MHD TAUFIK LUBIS
NPM.17.832.0300

RIWAYAT HIDUP

Mhd Taufik Lubis, Dilahirkan di Kota Medan pada tanggal 02 Desember 1998. Anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari Alm. H.Suhdi Lubis dan Hj.Asmara Damanik. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 060849 di Kecamatan Medan Barat Kota Medan pada tahun 2011. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 7 Medan di Kecamatan Medan Petisah dan tamat pada tahun 2014 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Swasta Al Ulum Terpadu Medan pada tahun 2017 dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta tepatnya di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen.



ABSTRAK

Mhd Taufik Lbs, 178320300, Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Segara Belawan, 2021

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Segara Belawan, Adapun Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket pada karyawan, dengan sampel sebanyak 44 orang karyawan, dan Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan Teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS IBM 21 dalam menguji data penelitiannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

Mhd Taufik Lbs, 178320300, *Effect of Office Facilities and Work Motivation on Employee Performance at PT. Graha Segara Belawan, 2021*

Employees are the most important element in determining the back and forth of a company. To achieve company goals, employees who are in accordance with the requirements of the company are needed, and must also be able to carry out the tasks that have been determined by the company. Every company will always try to improve the performance of its employees, with the hope of achieving company goals.

This study aims to analyze the effect of office facilities and work motivation on employee performance at PT. Graha Segara Belawan, the data collection technique is through distributing questionnaires to employees, with a sample of 44 employees, and the approach used is an associative approach with multiple linear regression data analysis techniques using the SPSS IBM 21 application in testing the research data.

The results showed that office facilities had a significant positive effect on employee performance, work motivation had a significant positive effect on employee performance, then office facilities and work motivation together had a significant positive effect on employee performance.

Keywords : *Employee Performance, Office Facilities and Work Motivation on*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr,Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “PENGARUH FASILITAS KANTOR dan MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SEGARA BELAWAN” Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

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

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area. .
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area.

3. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir Muhammad Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan sekaligus selaku ketua sidang saya saat ujian akhir skripsi .
6. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Hery Syahrial,SE,.M.Si selaku dosen pembimbing saya dan Ibu Hesti Sabrina,SE,.M.Si selaku dosen sekretaris saya yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi dan memberi masukan-masukan dalam tahap penyempurnaan dan penyelesaian skripsi.
9. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk do'a maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh
10. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

11. Seluruh Pegawai Akademik yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.

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

Medan, 27 September 2021
Penulis

Mhd Taufik Lubis
NPM.17.832.0300



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Pengertian Dan Jenis Fasilitas Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Fasilitas	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas	6
2.1.3 Indikator Fasilitas	7
2.2 Motivasi Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	8
2.2.2 Tujuan Motivasi	8
2.2.3 Teori Motivasi	9
2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi	10
2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	10
2.3 Kinerja.....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12

2.3.3	Indikator Kinerja	13
2.3.4	Dimensi Penilaian Kinerja	14
2.3.5	Tujuan Meningkatkan Kinerja Dan Sasaran Penelitian Kinerja	16
2.4	Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan.....	16
2.5	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	17
2.6	Pengaruh fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	18
2.7	Penelitian Terdahulu	19
2.8	Kerangka Konseptual	20
2.9	Hipotesis.....	21
BAB III	METODE PENELITIAN	22
3.1.	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.1.1.	Jenis Penelitian.....	22
3.1.2.	Lokasi Penelitian	22
3.1.3.	Waktu Penelitian	22
3.2.	Populasi dan Sampel	23
3.2.1.	Populasi	23
3.2.2.	Sampel.....	24
3.3.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	24
3.3.1.	Variabel Penelitian	24
3.3.2.	Defenisi Operasional	24
3.4.	Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5.	Jenis dan Sumber Data	26
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7.	Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1.	Uji Instrumen Penelitian.....	27
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	29
3.7.3.	Uji Hipotesis.....	31

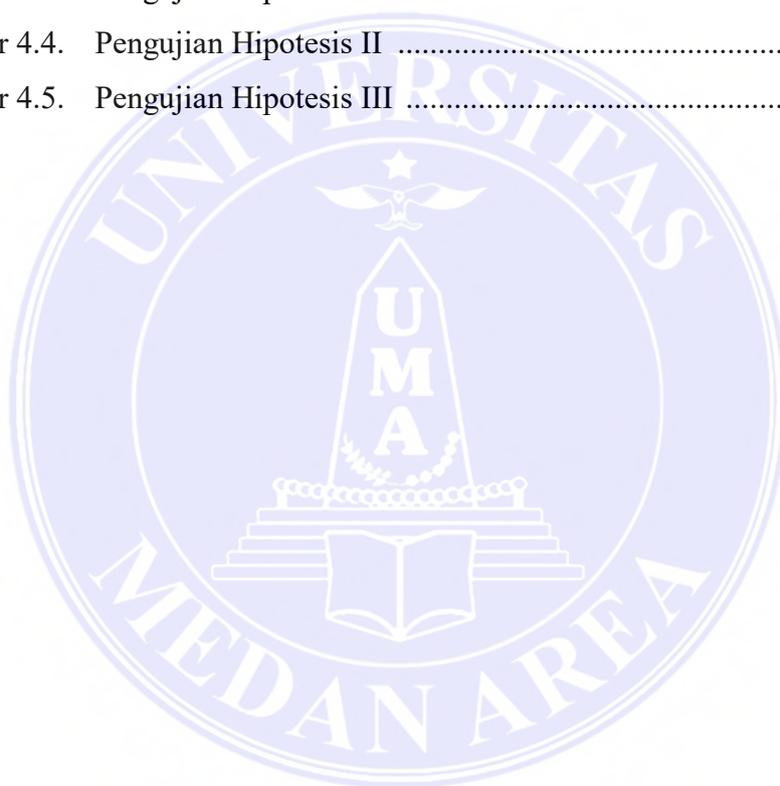
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1.	Hasil Penelitian	34
4.1.1.	Deskripsi Data	34
4.2.	Pembahasan.....	48
4.2.1.	Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan	48
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
4.2.3.	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	49
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1.	Kesimpulan	51
5.2.	Saran.....	51
	DAFTAR PUSTAKA	53
	LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian.....	23
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan PT. Graha Segara Belawan	23
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Dan Indikatornya	25
Tabel 3.4. Skala Pengukuran Likert's	27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Kelamin	34
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 4.4 Coefficient	37
Tabel 4.5 Regresi Linier Berganda	39
Tabel 4.6 Uji t	40
Tabel 4.7 Uji F	42
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi	43

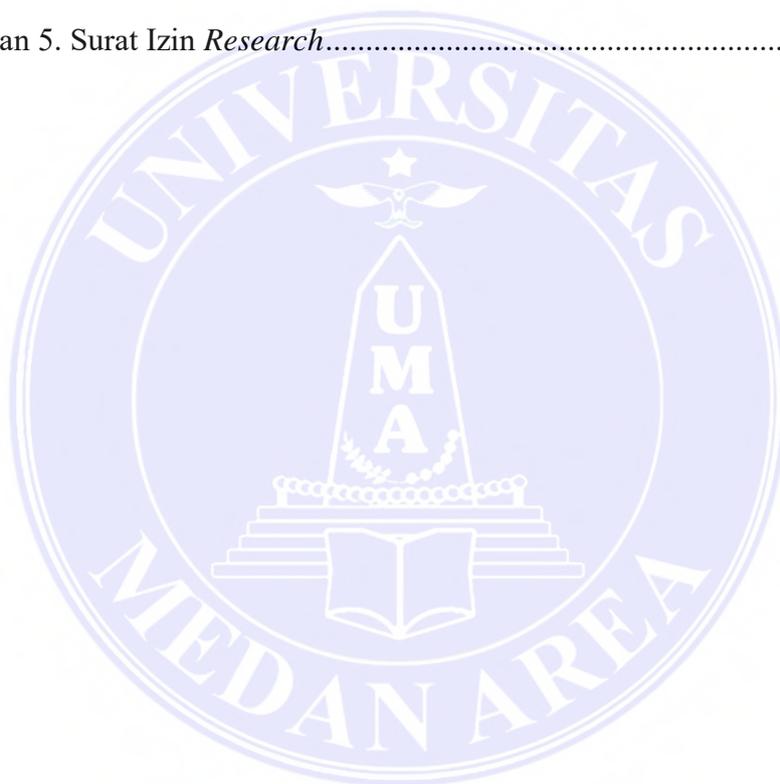
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1. Normalitas	36
Gambar 4.2. Scatterplot	38
Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis I	41
Gambar 4.4. Pengujian Hipotesis II	41
Gambar 4.5. Pengujian Hipotesis III	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	55
Lampiran 2. Master Data Sampel dan Variable Penelitian	59
Lampiran 3. <i>Output</i> Hasil Uji Statistika.....	67
Lampiran 4. <i>Output</i> Hasil Penelitian.....	68
Lampiran 5. Surat Izin <i>Research</i>	71



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 dari tingkat atas yang biasa disebut atasan sampai tingkat bawah yang disebut karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Edison, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah

menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Hasil observasi pada tanggal 17-18 Desember Masalah yang sering timbul di PT. Graha Segara Belawan yaitu Apresiasi yang minim di PT. Graha Segara Belawan, karena karyawan tidak mendapatkan apresiasi yang sesuai dari atasannya. Ada banyak atasan menyepelekan pekerjaan bawahannya dan membuat bawahan tidak nyaman. Hal ini harus diketahui oleh perusahaan. Jangan hanya kinerja atasan yang dinilai, tetapi kinerja bawahan juga harus diperhatikan. Supaya tercapai keseimbangan dan kinerja yang baik dari semua pihak dalam perusahaan tersebut

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas karyawan di suatu perusahaan memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Menurut (Dradjat, 2012) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Suryosubroto, 2009) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

PT. Graha Segara Belawan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan fasilitas Behandle peti kemas khusus import baik jalur merah maupun jalur hijau. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga yang diinginkan tersebut segera terwujud. Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Segara Belawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan?
3. Apakah fasilitas kantor dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.
3. Untuk mengetahui apakah fasilitas kantor dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan fasilitas kantor ,motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.
2. Bagi pihak manajemen, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan terhadap penelitian yang berhubungan dengan fasilitas kerja ,motivasi kerja dan kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi tambahan yang berkaitan dengan objek pembahasan maupun variabel-variabel yang digunakan.
4. Bagi pihak akademisi, 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

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Dan Jenis Fasilitas Kerja

2.1.1 Pengertian Fasilitas

Menurut (Lupiyoandi dan Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas

Menurut (Tjiptono dan Candra, 2012) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang dukungan fisik atau fasilitas fisik, diantaranya adalah :

1. Desain fasilitas
2. Nilai fungsi
3. Estetika
4. Kondisi yang mendukung
5. Peralatan penunjang
6. Seragam pegawai
7. Laporan-laporan
8. Garansi

Beberapa pendapat pada dasarnya memiliki pengertian yang sama dan pada intinya yaitu fasilitas yang diberikan kepada konsumen dapat mempermudah

dalam menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas fisik yang meliputi computer, printer, kamar mandi, tempat parkir, musholla.

Sehingga berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan dan sengaja disediakan untuk dipakai dan dipergunakan serta dinikmati oleh tamu, dan untuk penggunaanya.

2.1.3 Indikator Fasilitas

Indikator-Indikator Fasilitas Menurut (Tjiptono dan Candra, 2012) indikator Fasilitas ada 3 yaitu :

- a. Pertimbangan/Perencanaan Spasial Aspek seperti proporsi, kenyamanan dan lain lain dipertimbangkan, dikombinasikan dan dikembangkan untuk membuat seluruh karyawan nyaman dalam bekerja.
- b. Perencanaan Ruang Unsur ini mencakup interior dan arsitektur, seperti penempatan perabot dan perlengkapan dalam ruangan Kantor, desain dan aliran sirkulasi dan lain-lain.
- c. Perlengkapan dan Perabot Perlengkapan dan perabot berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan, sebagai pajangan atau sebagai infrastruktur pendukung bagi pengguna jasa
- d. Unsur Pendukung lainnya, seperti : toilet, wifi, tempat lokasi makan dan minum dan lain sebagainya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2018), motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Adapun (Siagian, 2014) “mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu di kaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. (Robbins, 2015) mendefinisikan, motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. (Schiffman dan Kanuk, 2012) mendefinisikan, motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif, jadi Motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2018) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3 Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Menurut (Mangkunegara, 2016) teori kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2018) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut (Wibowo, 2015), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

(Prawirosentono, 2010) mengatakan Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

(Mocheriono, 2014) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disepakati bersama.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirawan, 2015) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat di asumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja seperti fasilitas kantor. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya

yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Rivai, 2010), secara besar kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, deografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel Organisasional, terdiri dari : sumber daya, pemimpin, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, pelajar, motivasi

2.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja adalah tolak ukur keberhasilan perusahaan/instansi. Disiplin karyawan hal paling pokok dalam kinerja yang dihasilkan. Dengan disiplin karyawan yang bagus, tingkat hadir karyawan juga bagus maka perusahaan

berhasil menjakankan kegiatannya. Indikator Kinerja karyawan menurut Robbin dalam (Sulaksono, 2015), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas. Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.
2. Kualitas. Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
3. Personality. Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.
4. Ketetapan waktu Ketetapan waktu adalah adanya penetapan disiplin waktu terhadap karyawan.

2.3.4 Dimensi Penilaian Kinerja

Hasibuan (2013: 12) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam atau di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.
4. Kedisiplinan Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berkerja lebih berdaya dan berhasil guna.
6. Kerja sama Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk berkerja secara efektif.
8. Kepribadian Penilai menilai karyawan dari sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakasa Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang di hadapinnya.
10. Kecakapan Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat di dalam Hasil observasi pada tanggal 17-18 Desember Masalah yang sering timbul di PT. Graha Segara Belawan yaitu Tanggung Jawab Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kesediaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

2.3.5 Tujuan Meningkatkan Kinerja Dan Sasaran Penelitian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dimulai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2010) pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam.
5. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
6. Kenaikan jabatan.
7. Training.

2.4 Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan

Fasilitas kantor merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kantor 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 kantor ini tidak hanya 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 bagi perusahaan. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan yang dapat menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Bentuk reward yang diberikan kepada karyawan bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau dalam bentuk hiburan dan rekreasi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

2.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

2.6 Pengaruh fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan fasilitas kantor. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja yang di berikan kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kantor tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kantor yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen karyawan agar dapat bersama-sama memajukan perusahaan. Aktivitas karyawan di suatu perusahaan memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai tujuan. Karyawan harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
1.	Ulfa (2016)	Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur	Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Rupik (2016)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang	Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri.	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan kinerja karyawan, Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Wicaksono (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Pratomo (2015)	Pengaruh Fasilitas dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan.	Fasilitas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
----	----------------	--	--

2.8 Kerangka Konseptual

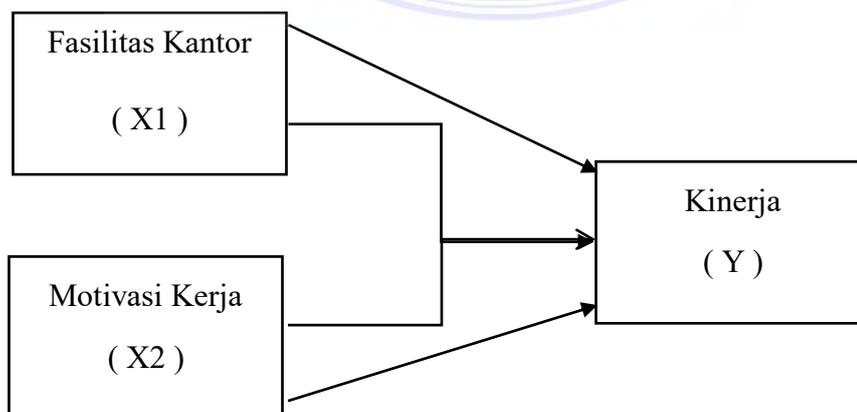
Sugiyono (2010, 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Aktivitas karyawan di suatu perusahaan memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai tujuan.

Karyawan harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Dari hasil uraian teoritis diatas ,maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.9 Hipotesis

(Sugiyono, 2018) menjelaskan hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul. Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.
3. Fasilitas kantor dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sugiyono, 2013), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

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

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Graha Segara Belawan-Medan beralamat di Jalan Raya Pelabuhan Gabion XII, Kelurahan Bagan Deli, Kecamatan Medan Belawan, Medan Sumatera Utara 20414, Phone : +62 61 8881 0100-04, Fax : +62 61 8881 0106-07.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Oktober 2020 – Mei 2021 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian

NO	URAIAN	Waktu Penelitian 2020/2021						
		Nov	Des	Mar	Apr	Jul	Agu	Sep
1	Penulisan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisa Data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Sidang							
7	Sidang (Meja Hijau)							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

(Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Graha Segara Belawan yang berjumlah 44 orang.

Tabel 3.2
Jumlah karyawan PT. Graha Segara Belawan

No.	Bagian	Jumlah
1.	Finance	21
2.	General Affair	23
	Jumlah	44

3.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sample dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Graha Segara Belawan yang berjumlah 44 orang.

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

- a. Variabel Independent X (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas, yaitu: Fasilitas Kantor (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
- b. Variabel Dependent Y (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat, yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2. Defenisi Operasional

Untuk memberikan batasan penelitian dalam memudahkan penafsiran mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka diperlukan penjabaran defenisi operasional variabel, yakni sebagai berikut:

- a. Fasilitas Kantor (X1)

Fasilitas kantor X1 adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja X2 adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Fasilitas Kerja (X1)	Segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.	1. Fasilitas alat kerja. 2. Fasilitas perlengkapan kerja. 3. Fasilitas Sosial.	Likert's
Motivasi Kerja (X2)	Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.	1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan untuk merasa memiliki. 4. Kebutuhan akan harga diri. 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.	Likert's
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu.	Likert's

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	4. Kemandirian.	
--	--	-----------------	--

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka yang diskorkan.

Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebarakan. Data tersebut berupa tanggapan karyawan PT. Graha Segara Belawan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Metode pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan pemasalahan yang dibahas untuk memperoleh informasi yang dapat membantu didalam penelitian.

2. Penelitian Kelapangan (Fied Reseach) Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Untuk digunakan adalah :
- Pengamatan (*Observation*) yaitu peneliti secara langsung mendatangi daerah penelitian dan mengamati secara langsung PT. Graha Segara Belawan tersebut.
 - Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan karyawan.
 - Kuesioner (*Questioner*) yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada responden (pelanggan) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert's

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen penelitian yang dilakukan adalah dengan Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisoner layak digunakan

sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. (Ghozali, 2013)

A. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00, dengan kriteria sebagian berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel . maka pernyataan dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel. maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemampuan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
4. Nilai alpha Cronbach 0,60 s.d 0,80, berarti reliable.
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Ghozali, 2013). uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya 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. 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 ke kiri 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 (Ghozali, 2012) 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, 2012) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. 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, 2012) 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. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. 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 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 $\text{sig} < 0,05$ maka telah terindikasi heteroskedastisitas

3.7.3. Uji Hipotesis

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2018) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel model Summary, terdapat R Square (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

B. Uji F (Simultan)

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, 2018) 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 . Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut (Sugiyono, 2018) dinyatakan dalam persamaan:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel bebas (Fasilitas Kantor)

X2 = Variabel bebas (Motivasi Diri)

β_0 = konstanta

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

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kualitas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,468 > t_{tabel} = 1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai $t = 4,056 > t_{tabel} = 1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan .hal ini berarti Hipotesis diterima.
3. Hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 3,817 >$ dari $F_{tabel} = 3,21$ (lihat tabel F untuk $N = 44$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Fasilitas Kantor, Fasilitas Kantor yang telah dinikmati oleh Karyawan masih harus ditingkatkan, seperti fasilitas alat

kerja yang mendukung pekerjaan, desain interior , sirkulasi udara serta sambungan internet yang lancar agar dapat mempermudah pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Dalam kaitannya dengan Motivasi Kerja , Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik, seperti Gaji dan Asuransi Kesehatan, namun perusahaan disarankan dapat juga memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi dan dapat mengerjakan target yang ditetapkan untuk meningkatkan motiivasinya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan . Juga menambahkan jumlah sampel dan kriteria sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2013). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, G. (2012). Marketing Management, Global Edition. 15 Edition. England: Pearson Education.
- Kotler, P. dan Armstrong, G. (2014). Principles of Marketing, Global Edition. 15 Edition. England: Pearson Education.
- Kotler, P. dan Keller. (2012). Marketing Management, Global Edition 14. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Lupiyoadi, Rambat. (2013). Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba Empat
- Malhotra, N. K. (2009). Marketing Research: An Applied Orientation Global Edition, 6th. England: Pearson Education Limited.
- Schiffman, L. E dan Kanuk, L.L. (2012). Consumer Behavior and Marketing Strategy. 3th Edition. Homewood, IL: Irwin.
- Prajudi Atmosudirdjo, Hukum Administrasi Negara, Graha Indonesia, Jakarta, 2013.
- Moekijat. 2011. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma and Roger Bougie. (2010). Research Methods for Business. West
- Sekaran, Uma and Roger Bougie. (2013). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Edisi 6. New Jersey: John Wiley dan Sons.Inc
- Sekaran, Uma. (2008). Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. (2013). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Siregar, Syofian. (2013). "Statiska deskriptif untuk penelitian". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soenarno, Adi. (2006). Front Office Management. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sulastiyono, Agus. (2011). Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Bandung: Alphabeta

- Sutrisno, M.si. Cetakan Ke 7, Januari 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group.
- Nirwana. (2006). Service Marketing Strategy. Malang: Dioma
- Tjiptono, Fandy, Gregorius Chandra, (2011). Service, Quality dan Satisfaction Yogyakarta: Andi
- Tjiptono, Fandy. (2008). Service Management Mewujudkan Layanan Prima Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Tjiptono, Fandy. (2014). Pemasaran Jasa. Yogyakarta: Andi Offset
- Chairun Nisa. (2018). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Skripsi. Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Malia Humaira. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kota Binjai. Skripsi. Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rupik Arofah (2015). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa tulis kabupaten Batang. Skripsi. Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Indah Listyani (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri. JMK, VOL. 1, NO. 1 Edisi Januari 2016: 56-64
- Doni Bachtiar. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SEGARA BELAWAN

A. Mohon berikan tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I anggap sesuai.

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
2. Usia : (1) 18-20 tahun
(2) 21-23 tahun
(3) > 23 tahun
3. Lama Bekerja : (1) < 2 Tahun
(2) 2-5 Tahun
(3) > 5 Tahun

II. Petunjuk :

Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberi tanda checklist (√) pada setiap pilihan yang tersedia yaitu SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju pada setiap masing-masing nomor pertanyaan yang tersedia pada setiap kolom disamping pertanyaan / pertanyaan untuk menemukan seberapa setuju Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai Hal-hal Tersebut.

Variabel Fasilitas Kantor (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman atas fasilitas pendukung bekerja yang diberikan perusahaan					
2.	Di ruang kerja saya tersedia fasilitas alat kerja yang mendukung pekerjaan saya					
3.	Desain interior di ruangan bekerja memberikan kenyamanan bagi saya untuk produktif bekerja					
4.	Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja saya sangat baik					
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti AC dan Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman					
6.	Saya dapat memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan dengan baik					
7.	Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan makan minum dan beristirahat					
8.	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja					
3.	Perusahaan bertanggung jawab atas keamanan karyawan dengan memberikan asuransi kecelakaan					
4.	Perusahaan memberikan asuransi Kesehatan kepada para karyawan					
5.	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					
6.	Seluruh karyawan terlihat cukup bersahabat dengan karyawan lainnya					
7.	Pemimpin akan memberikan pujian kepada karyawan yang berkinerja baik					
8.	Karyawan merasa sangat dihargai oleh pimpinan perusahaan dalam bekerja					
9.	Saya mencapai prestasi kerja atas keahlian yang saya miliki					
10.	Saya diberi kesempatan yang luas untuk menyampaikan gagasan atau ide					

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun dalam jumlah yang banyak					
2.	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan tambahan yang dilimpahkan ke saya					
3.	Saya dapat memberikan kualitas kerja yang baik kepada perusahaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
5.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
6.	Saya dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan orang lain					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Saya mampu menghindari kerugian yang diakibatkan kelalaian sendiri					

Lampiran 2. Master Data Sampel dan Variable Penelitian

		Correlations				
		f1	f2	f3	f4	f5
f1	Pearson Correlation	1	-.013	-.396**	.174	-.290
	Sig. (2-tailed)		.936	.008	.258	.057
	N	44	44	44	44	44
f2	Pearson Correlation	-.013	1	-.055	.168	.193
	Sig. (2-tailed)	.936		.721	.276	.208
	N	44	44	44	44	44
f3	Pearson Correlation	-.396**	-.055	1	.181	.296
	Sig. (2-tailed)	.008	.721		.240	.051
	N	44	44	44	44	44
f4	Pearson Correlation	.174	.168	.181	1	.067
	Sig. (2-tailed)	.258	.276	.240		.663
	N	44	44	44	44	44
f5	Pearson Correlation	-.290	.193	.296	.067	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.208	.051	.663	
	N	44	44	44	44	44
f6	Pearson Correlation	.181	-.189	.077	.239	-.103
	Sig. (2-tailed)	.238	.220	.622	.118	.504
	N	44	44	44	44	44
f7	Pearson Correlation	.083	-.021	.261	.144	-.210
	Sig. (2-tailed)	.593	.893	.087	.351	.172
	N	44	44	44	44	44
f8	Pearson Correlation	-.034	-.364	.439**	-.008	-.009
	Sig. (2-tailed)	.827	.015	.003	.960	.954
	N	44	44	44	44	44
Fasilitas Kantor	Pearson Correlation	.551	.509	.510**	.576**	.632
	Sig. (2-tailed)	.100	.173	.000	.000	.152
	N	44	44	44	44	44

Correlations

		f6	f7	f8	Fasilitas Kantor
f1	Pearson Correlation	.181	.083	-.034	.251
	Sig. (2-tailed)	.238	.593	.827	.100
	N	44	44	44	44
f2	Pearson Correlation	-.189	-.021	-.364	.209
	Sig. (2-tailed)	.220	.893	.015	.173
	N	44	44	44	44
f3	Pearson Correlation	.077*	.261	.439	.510
	Sig. (2-tailed)	.622	.087	.003	.000
	N	44	44	44	44
f4	Pearson Correlation	.239	.144	-.008	.576
	Sig. (2-tailed)	.118	.351	.960	.000
	N	44	44	44	44
f5	Pearson Correlation	-.103	-.210	-.009	.220
	Sig. (2-tailed)	.504	.172	.954	.152
	N	44	44	44	44
f6	Pearson Correlation	1	.374	.396	.582
	Sig. (2-tailed)		.012	.008	.000
	N	44	44	44	44
f7	Pearson Correlation	.374	1	.239	.583
	Sig. (2-tailed)	.012		.119	.000
	N	44	44	44	44
f8	Pearson Correlation	.396	.239	1	.473
	Sig. (2-tailed)	.008	.119		.001
	N	44	44	44	44
Fasilitas Kantor	Pearson Correlation	.582	.583	.473	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	44	44	44	44

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

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

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6
m1	Pearson Correlation	1	.031	-.331	.201	-.364	.607**
	Sig. (2-tailed)		.841	.028	.190	.015	.000
	N	44	44	44	44	44	44
m2	Pearson Correlation	.031	1	-.006	.159	-.068	-.155
	Sig. (2-tailed)	.841		.969	.303	.662	.314
	N	44	44	44	44	44	44
m3	Pearson Correlation	-.331	-.006	1	.294	.525**	-.143
	Sig. (2-tailed)	.028	.969		.053	.000	.353
	N	44	44	44	44	44	44
m4	Pearson Correlation	.201	.159	.294	1	.244	.322*
	Sig. (2-tailed)	.190	.303	.053		.110	.033
	N	44	44	44	44	44	44
m5	Pearson Correlation	-.364	-.068	.525**	.244	1	-.265
	Sig. (2-tailed)	.015	.662	.000	.110		.082
	N	44	44	44	44	44	44
m6	Pearson Correlation	.607**	-.155	-.143	.322*	-.265	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.314	.353	.033	.082	
	N	44	44	44	44	44	44
m7	Pearson Correlation	.178	.198	.102	.368	-.086	.116
	Sig. (2-tailed)	.248	.199	.509	.014	.577	.454
	N	44	44	44	44	44	44
m8	Pearson Correlation	.000	-.344	.278	.102	.068	.104
	Sig. (2-tailed)	1.000	.022	.067	.510	.663	.500
	N	44	44	44	44	44	44
m9	Pearson Correlation	.043	.024	.000	.000	.188	.157
	Sig. (2-tailed)	.782	.877	1.000	1.000	.222	.310
	N	44	44	44	44	44	44
m10	Pearson Correlation	.036	-.099	.344	.202	.185	.211
	Sig. (2-tailed)	.815	.523	.022	.189	.228	.170
	N	44	44	44	44	44	44
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.389**	.449	.492**	.728**	.301*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.009	.104	.001	.000	.047	.001
	N	44	44	44	44	44	44

Correlations

		m7	m8	m9	m10	Motivasi Kerja
m1	Pearson Correlation	.178	.000	.043	.036	.389
	Sig. (2-tailed)	.248	1.000	.782	.815	.009
	N	44	44	44	44	44
m2	Pearson Correlation	.198	-.344	.024	-.099	.249
	Sig. (2-tailed)	.199	.022	.877	.523	.104
	N	44	44	44	44	44
m3	Pearson Correlation	.102	.278	.000	.344	.492**
	Sig. (2-tailed)	.509	.067	1.000	.022	.001
	N	44	44	44	44	44
m4	Pearson Correlation	.368	.102	.000	.202	.728
	Sig. (2-tailed)	.014	.510	1.000	.189	.000
	N	44	44	44	44	44
m5	Pearson Correlation	-.086	.068	.188	.185	.301
	Sig. (2-tailed)	.577	.663	.222	.228	.047
	N	44	44	44	44	44
m6	Pearson Correlation	.116	.104	.157	.211	.469
	Sig. (2-tailed)	.454	.500	.310	.170	.001
	N	44	44	44	44	44
m7	Pearson Correlation	1	-.266	.092	-.012	.487
	Sig. (2-tailed)		.081	.553	.936	.001
	N	44	44	44	44	44
m8	Pearson Correlation	-.266	1	-.144	.094	.146
	Sig. (2-tailed)	.081		.352	.544	.343
	N	44	44	44	44	44
m9	Pearson Correlation	.092	-.144	1	.028	.295
	Sig. (2-tailed)	.553	.352		.856	.052
	N	44	44	44	44	44
m10	Pearson Correlation	-.012	.094	.028	1	.466
	Sig. (2-tailed)	.936	.544	.856		.001
	N	44	44	44	44	44
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.487**	.446	.695**	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.343	.052	.001	
	N	44	44	44	44	44

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

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

1

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5
k1	Pearson Correlation	1	-.279	-.212	-.271	-.071
	Sig. (2-tailed)		.066	.167	.075	.649
	N	44	44	44	44	44
k2	Pearson Correlation	-.279	1	.212	.348	.281
	Sig. (2-tailed)	.066		.168	.021	.065
	N	44	44	44	44	44
k3	Pearson Correlation	-.212	.212	1	-.167	.517
	Sig. (2-tailed)	.167	.168		.279	.000
	N	44	44	44	44	44
k4	Pearson Correlation	-.271	.348	-.167	1	-.140
	Sig. (2-tailed)	.075	.021	.279		.364
	N	44	44	44	44	44
k5	Pearson Correlation	-.071	.281	.517	-.140	1
	Sig. (2-tailed)	.649	.065	.000	.364	
	N	44	44	44	44	44
k6	Pearson Correlation	.051	.084	-.281	.433	-.112
	Sig. (2-tailed)	.741	.589	.064	.003	.470
	N	44	44	44	44	44
k7	Pearson Correlation	.166	-.199	.003	.139	.035
	Sig. (2-tailed)	.282	.196	.984	.370	.822
	N	44	44	44	44	44
k8	Pearson Correlation	-.063	-.291	.042	-.087	.099
	Sig. (2-tailed)	.683	.056	.788	.574	.524
	N	44	44	44	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.363	.340	.383	.408	.464
	Sig. (2-tailed)	.085	.024	.063	.006	.001
	N	44	44	44	44	44

Correlations

		k6	k7	k8	Kinerja Pegawai
k1	Pearson Correlation	.051	.166	-.063	.263
	Sig. (2-tailed)	.741	.282	.683	.085
	N	44	44	44	44
k2	Pearson Correlation	.084	-.199	-.291	.340
	Sig. (2-tailed)	.589	.196	.056	.024
	N	44	44	44	44
k3	Pearson Correlation	-.281	.003	.042	.283
	Sig. (2-tailed)	.064	.984	.788	.063
	N	44	44	44	44
k4	Pearson Correlation	.433	.139	-.087	.408
	Sig. (2-tailed)	.003	.370	.574	.006
	N	44	44	44	44
k5	Pearson Correlation	-.112	.035	.099 ^{**}	.464
	Sig. (2-tailed)	.470	.822	.524	.001
	N	44	44	44	44
k6	Pearson Correlation	1	.202	.005	.508 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.188	.974	.000
	N	44	44	44	44
k7	Pearson Correlation	.202	1	-.175	.422
	Sig. (2-tailed)	.188		.256	.004
	N	44	44	44	44
k8	Pearson Correlation	.005	-.175	1	.187
	Sig. (2-tailed)	.974	.256		.225
	N	44	44	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.508	.422	.487	1 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.225	
	N	44	44	44	44

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	9

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	72.7	72.7	72.7
Valid Perempuan	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	13	29.5	29.5	29.5
Valid 25-30 Tahun	16	36.4	36.4	65.9
Valid >30 Tahun	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2 Tahun	11	25.0	25.0	25.0
Valid 2-5 Tahun	22	50.0	50.0	75.0
Valid > 5 Tahun	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3. Output Hasil Uji Statistika

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	35.3864	1.76814	44
Fasilitas Kantor	34.2727	2.64455	44
Motivasi Kerja	43.4318	3.00695	44

Correlations

		Kinerja Pegawai	Fasilitas Kantor	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.216	.300
	Fasilitas Kantor	.216	1.000	.008
	Motivasi Kerja	.300	.008	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.080	.024
	Fasilitas Kantor	.080	.	.479
	Motivasi Kerja	.024	.479	.
N	Kinerja Pegawai	44	44	44
	Fasilitas Kantor	44	44	44
	Motivasi Kerja	44	44	44

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.368 ^a	.136	.093	1.68347	.136	3.217	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	41 ^a	.050	1.677

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.235	2	9.118	3.817	.000
	Residual	116.196	41	2.834		
	Total	134.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor

Lampiran 4. Output Hasil Penelitian**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.876	4.968		4.605	.000
	Fasilitas Kantor	.143	.097	.213	4.468	.000
	Motivasi Kerja	.176	.085	.299	4.056	.000

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	Fasilitas Kantor	.216	.224	.213	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	.300	.306	.299	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi Kerja	Fasilitas Kantor
1	Correlations	Motivasi Kerja	1.000
		Fasilitas Kantor	-.008
	Covariances	Motivasi Kerja	-.007
		Fasilitas Kantor	-6.831E-005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Fasilitas Kantor	Motivasi Kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.965	.00	.61	.40
	3	.002	41.606	1.00	.39	.60

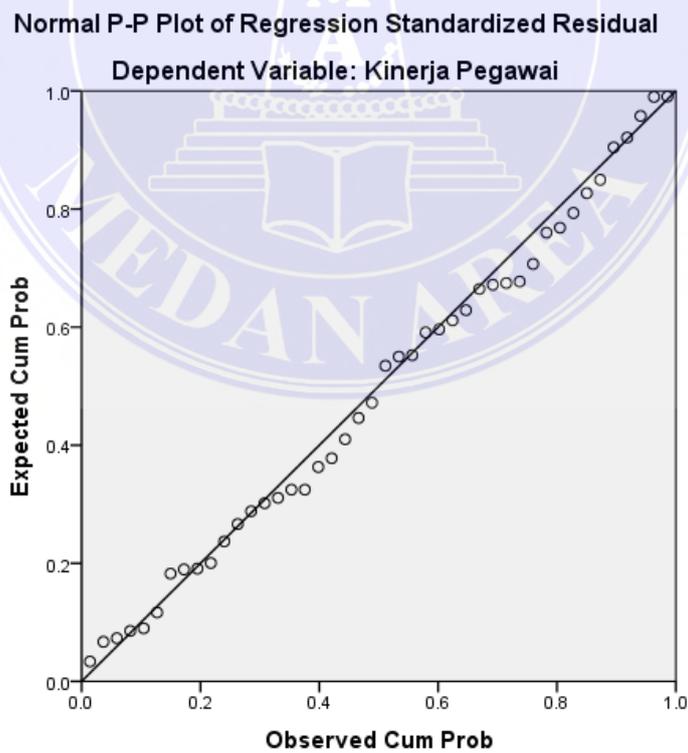
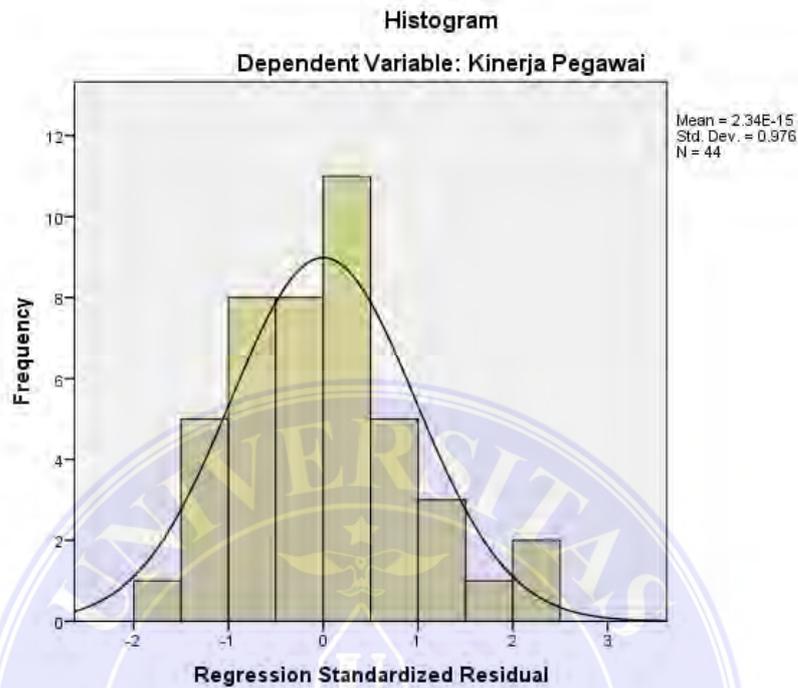
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

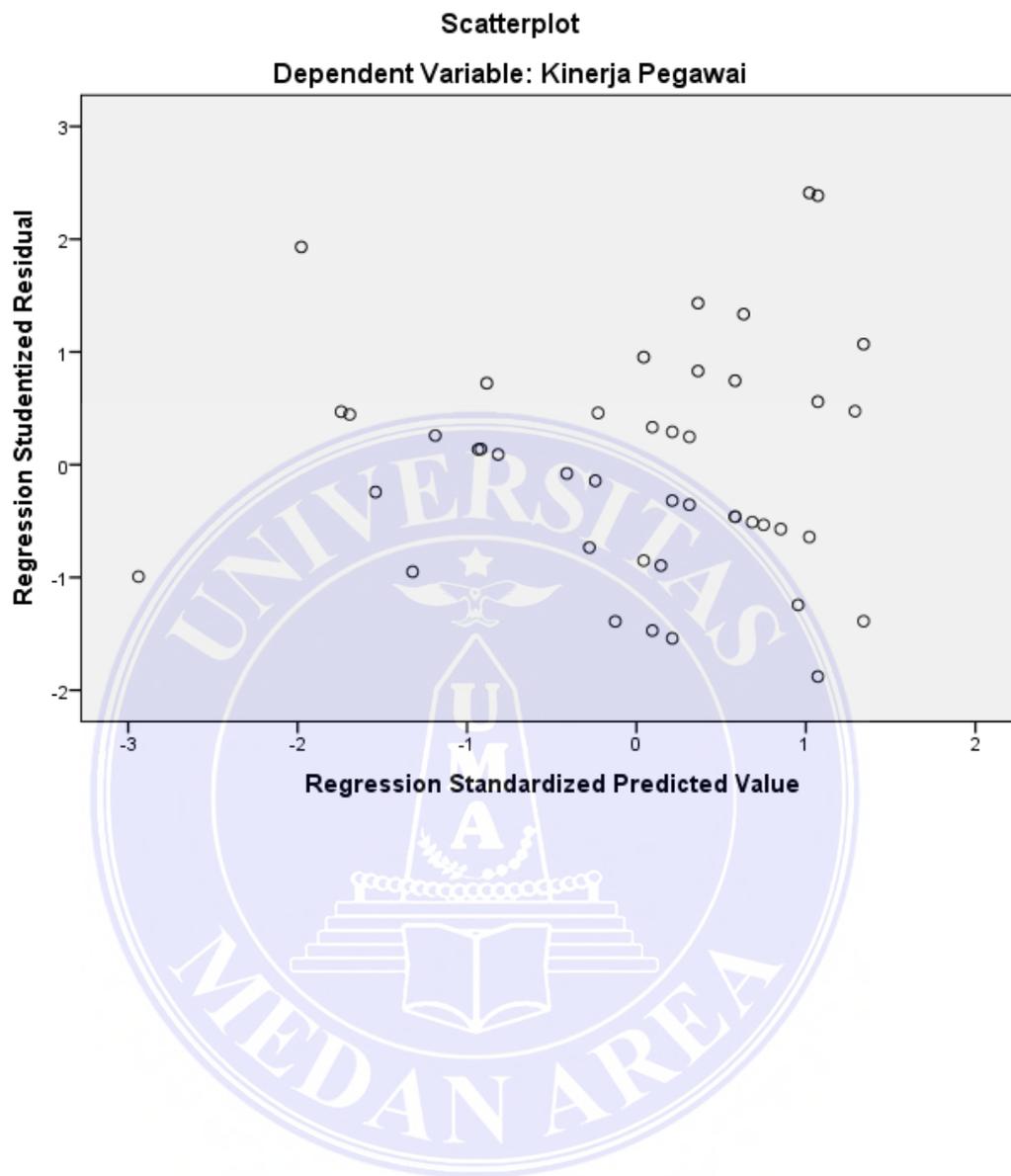
Residuals Statistics^a

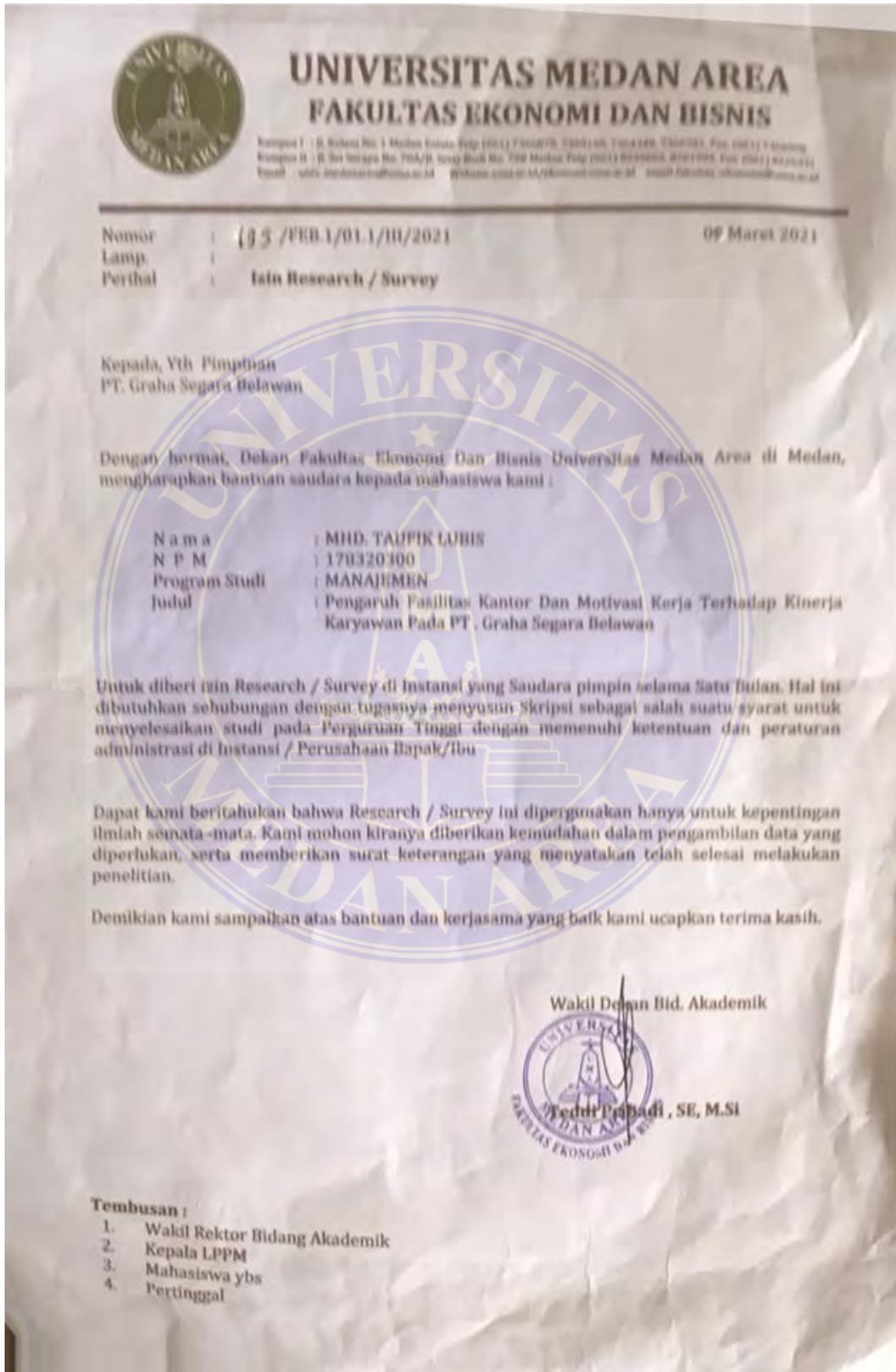
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.4725	36.2590	35.3864	.65121	44
Std. Predicted Value	-2.939	1.340	.000	1.000	44
Standard Error of Predicted Value	.260	.797	.414	.148	44
Adjusted Predicted Value	33.3574	36.4163	35.3807	.67747	44
Residual	-3.08346	3.94955	.00000	1.64385	44
Std. Residual	-1.832	2.346	.000	.976	44
Stud. Residual	-1.879	2.412	.002	1.010	44
Deleted Residual	-3.24370	4.17316	.00565	1.76224	44
Stud. Deleted Residual	-1.941	2.571	.008	1.036	44
Mahal. Distance	.047	8.654	1.955	2.310	44
Cook's Distance	.000	.317	.025	.053	44
Centered Leverage Value	.001	.201	.045	.054	44

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts





Lampiran 5. Surat Izin Research


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Sekeloa No. 1 Medan Kota, Telp (061) 750079, 750104, 750426, 750781 Fax (061) 750426
 Kampus II : Jl. Sei Mangrove No. 70A/B, Jang Baru No. 70B Medan, Telp (061) 804888, 8041995 Fax (061) 804244
 Email : info@medanarea.ac.id Website : www.uma.ac.id/medanarea.ac.id email.fakultas_ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 195 /FEB.1/01.1/III/2021 09 Maret 2021
 Lamp. :
 Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada, Yth Pimpinan
 PT. Graha Segara Belawan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
 mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : MHD. TAUFIK LUBIS
 N P M : 179320300
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul : Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

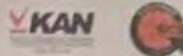

 Teduh Pribadi, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Bertinggal



GRAHA CONTAINERS



Perihal : Balasan Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

Sehubungan dengan surat saudara No. 195/FEB.1/01.1/III/2021 tanggal 09 Maret 2021 perihal izin research / survey dalam rangka penyusunan skripsi saudara:

Nama : MHD. TAUFIK LUBIS
NPM : 178320300
Program Studi : MANAJEMEN
Judul : Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan

Dengan ini kami memberitahukan bahwa yang bersangkutan telah disetujui dan telah menyelesaikan research / survey di PT. Graha Segara Belawan dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Segara Belawan".

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, 09 April 2021
Manager PT. Graha Segara Belawan



GRAHA CONTAINERS
Yudha Negara

PT. GRAHA SEGARA **BELAWAN**

Branch Office
Jl. Raya Pelabuhan Gablon Lingkungan XII, Belawan, Medan Sumatera Utara 20414
Ph. [62-61] 888 10100-04 Fax.[62-61] 888 10106-07

Headquarter
Jl. Timor Raya No. 1 Koja, Tanjung Priok, Jakarta 14310 Ph. [62-21] 4390 4903 - 04 Fax. [62-21] 4390 4905 www.grahasegara.com