

**PENGARUH FASILITAS DAN GAJI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA
MULTI FINANCE MEDAN**

SKRIPSI



Oleh :

**M. IRFANSYAH
NIM : 10 832 0150**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 4**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

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)29/2/24

ABSTRAK

M IRFANSYAH, NPM. 108320150. "PENGARUH FASILITAS DAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE MEDAN

PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor, mobil dan barang elektronik. Untuk menjalankan aktivitasnya tentu perusahaan harus menyediakan fasilitas dan gaji untuk karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang memudahkan para karyawan dalam bekerja, peranan fasilitas sangat dibutuhkan untuk memperlancar proses pekerjaan karyawannya dan untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pekerjaan karyawan. Masalah jika karyawan tidak di dukung dengan fasilitas kerja yang memadai maka kinerja karyawan tersebut tidak berjalan dengan baik, pekerjaan menjadi tidak lancar dan menghilangkan semangat kerja serta tidak adanya motivasi dalam pekerjaan sehingga membuat karyawan tidak memiliki prestasi dalam pekerjaannya.

Masalah penggajian merupakan masalah yang sangat penting karena masalah tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Masalah ini tidak hanya menyangkut beban pekerjaan, namun juga berkaitan dengan moral dan tanggung jawab organisasi terhadap kehidupan karyawan. Gaji merupakan masalah yang sensitive bagi setiap perusahaan. Dengan gaji yang baik maka akan mendorong tenaga kerja itu bekerja dengan baik pula dan pastinya akan merangsang tenaga kerja untuk bekerja lebih baik lagi. Sehingga hasil pekerjaannya akan lebih maksimal dan berkualitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari kantor PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan yang terdiri dari tiga divisi dan seluruhnya berjumlah sebanyak 160 orang, jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah 80 orang. Jumlah ini direncanakan akan dipenuhi dengan memilih secara acak individu per individu dari setiap cluster.

Pada variabel fasilitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan, begitu juga dengan variabel pada gaji berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan dan Variabel fasilitas dan gaji berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Fasilitas	5
2. Indikator Fasilitas	6
3. Pengertian Gaji.....	8
4. Indikator Gaji	10
5. Pengertian Prestasi Kerja.....	13
6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	4
7. Metode Penilaian Prestasi Kerja	17
B. Penelitian terdahulu.....	20
D. Kerangka Konseptual	22
E. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian,Lokasi dan Waktu Penelitian	25
B. Populasi dan Sampel	25
C. Defenisi Operasional Variabel	28
D. Jenis dan Sumber Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Data Perusahaan	34
2. Visi dan Misi.....	36
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
4. Penyajian Data Responden	40
5. Penyajian Data Angket Responden.....	42
B. Pembahasan	50
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
2. Uji Statistik	53
3. Uji Hipotesis	54
4. Koefisien Determinasi (R).....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.	57
B. Saran.	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk memperoleh laba demi kelangsungan perusahaan. Di era globalisasi saat ini persaingan antara perusahaan satu dengan yang lain sangatlah ketat, oleh karena itu perusahaan harus dikelola dengan efektif dan efisien supaya tetap bisa terus berkembang. Untuk menjalankan aktivitasnya tentu perusahaan perlu mengeluarkan gaji untuk karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Gaji merupakan sebuah imbalan yang diterima seseorang yang telah melakukan sebuah pekerjaan, dimana gaji biasanya diberikan dalam periode bulanan. Gaji merupakan masalah yang sensitive bagi setiap perusahaan. Dengan gaji yang baik maka akan mendorong tenaga kerja itu bekerja dengan baik pula dan pastinya akan merangsang tenaga kerja untuk bekerja lebih baik lagi. Sehingga hasil pekerjaannya akan lebih maksimal dan berkualitas. Dengan karyawan bekerja secara maksimal dan berkualitas akan membuat karyawan tersebut berprestasi dalam pekerjaannya. Sejalan dengan itu tujuan dari perusahaan akan tercapai dan karyawan akan tercukupi untuk kebutuhan dalam hidupnya. Masalah penggajian merupakan masalah yang sangat penting karena masalah tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Masalah ini tidak hanya menyangkut beban pekerjaan, namun juga berkaitan dengan moral dan tanggung jawab organisasi

terhadap kehidupan karyawan dan keluarganya. Karena itu tidak menutup kemungkinan bila perusahaan tidak dapat memenuhinya. Maka karyawan sanggup melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan, misalnya melakukan demo untuk menuntut kenaikan gaji, mogok kerja, dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Disamping itu, harus ada fasilitas didalam perusahaan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang memudahkan para karyawan dalam bekerja, peranan fasilitas sangat dibutuhkan untuk memperlancar proses pekerjaan karyawannya dan untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pekerjaan karyawan. Adanya fasilitas kerja yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Peningkatan efektifitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik dan akan membuat karyawan menjadi berprestasi dalam pekerjaannya. Masalah, jika karyawan tidak di dukung dengan fasilitas kerja yang memadai maka kinerja karyawan tersebut tidak berjalan dengan baik, pekerjaan menjadi tidak lancar dan menghilangkan semangat kerja serta tidak adanya motivasi dalam pekerjaan sehingga membuat karyawan tidak memiliki prestasi dalam pekerjaannya.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan PT. Adira Dinamika Multi finance Medan juga tidak lepas dari masalah gaji dan

fasilitas kerja terhadap karyawannya. Apabila karyawan perusahaan tersebut sudah merasa kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin. Begitu juga dengan fasilitas kerja yang memadai pasti akan membuat pekerjaan karyawan semakin lancar dan karyawan akan lebih semangat serta termotivasi dalam bekerja, sehingga membuat karyawan meningkatkan prestasi kerjanya.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis mengajukan judul :
“Pengaruh Fasilitas Dan Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di pendahuluan maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah fasilitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.
2. Apakah gaji berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.
3. Apakah fasilitas dan gaji berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah fasilitas dan gaji berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

Adira Dinamika Multi Finance Medan. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai pengaruh fasilitas dan gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.
2. Sebagai informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja khususnya pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan.
3. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupriyadi, 2006 : 150).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

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

a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

2. Indikator Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

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

1. Mesin dan peralatan
2. Komputer
3. Internet
4. Perlengkapan kantor
5. Bangunan kantor
6. Peralatan Inventaris
7. Alat transportasi

Fasilitas adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan. Pada dasarnya fasilitas ini merupakan faktor yang menentukan berjalannya suatu aktivitas karyawan, Menurut Tjiptono (2000) ada beberapa indikator-indikator yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan fasilitas, yaitu :

1) Pertimbangan atau perencanaan parsial Aspek-aspek seperti proposi, tekstur, warna, dan lain-lain perlu dipertimbangkan, dikombinasikan, dan dikembangkan untuk memancing respon intelektual maupun emosional dari pemakai atau orang yang melihatnya.

2) Perancang ruang

Unsur ini mencakup perencanaan interior dan arsitektur seperti penempatan perabotan dan perlengkapan dalam ruangan, desain aliran sirkulasi dan lain-lain. seperti penempatan ruang pertemuan perlu diperhatikan selain daya tampungnya, juga perlu diperhatikan penempatan perabotan atau perlengkapan.

3) Perlengkapan atau perabotan

Perlengkapan atau perabotan berfungsi sebagai sarana untuk membuat tempat menjadi lebih indah dan nyaman.

4) Tata cahaya

Yang perlu diperhatikan dalam tata cahaya adalah warna jenis dan sifat aktivitas yang dilakukan dalam ruangan serta suasana yang diinginkan.

5) Warna

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 dipilih.

6) Pesan – pesan yang disampaikan secara grafis

Aspek penting yang terkait dalam unsur ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan dan pemilihan bentuk perwajahan lambang atau tanda yang dipergunakan untuk maksud tertentu.

3. Pengertian Gaji

Gaji merupakan sebuah imbalan yang diterima seseorang yang telah melakukan sebuah pekerjaan, dimana gaji biasanya diberikan dalam periode bulanan. Menurut As'ad (1995: 93) gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Sementara Mulyadi (2001:373) mengemukakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan dalam periode bulanan.

Dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut. (Swastha, 1994: 267)

1. Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu kerja.

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.

2. Prosedur pembuatan daftar gaji.

Dalam prosedur ini, bertujuan untuk membuat daftar gaji para karyawan.

3. Prosedur pembayaran gaji.

Prosedur pembayaran gaji dilakukan melalui transfer dari bank ke rekening karyawan.

4. Prosedur distribusi yang terkait.

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen- departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji atau kompensasi terhadap karyawan, yaitu : (Nitisemito, 1996:90)

- a. Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal.
- b. Harus Dapat Meningkatkan.
- c. Harus Dapat Menimbulkan Semangat Dan Kegairahan Kerja.
- d. Harus Adil.
- e. Tidak Boleh Bersifat Statis.
- f. Komposisi Yang Diberikan Sebenarnya.

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi atau gaji dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) seperti asuransi kesehatan.

4. Indikator Gaji

Yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2002: 541). Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002: 118) menyatakan bahwa "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993: 218): "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang". Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Teori yang lain dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo (1998), yaitu : Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern,

saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat

Mathis dan Lackson (2002: 165): “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”.

Menurut Poerwono (1982) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

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

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain :

- a. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antaramajikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnyadengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gajisesuai dengan perjanjian yang disepakati

- b. Kepuasan kerja.

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

- c. Pengadaan efektif.

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

- d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan.

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh.

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

h. Pengaruh pemerintah.

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

5. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari

karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2009:195) menyatakan bahwa “Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Hasibuan (2012:94) yaitu “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67) “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:83) Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

a. Gaji

Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.

b. Tunjangan dan Bonus

Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

d. Fasilitas Pihak Perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, menurut Hasibuan (2012:85) sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal berikut:

a. Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

b. Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang.

c. Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif

Merupakan kontak langsung dari seorang manajer dengan individu atau karyawan. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya.

d. Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para manajer untuk menjamin agar hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang direncanakan. Ada tiga faktor persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengendalian, yaitu:

- 1) Standar, yaitu syarat agar hasil dapat diterima, harus ditetapkan standar.
- 2) Informasi, yaitu hasil nyata dan hasil yang direncanakan harus dibandingkan dengan menggunakan informasi yang cukup dan dapat dipercaya.



- 3) Tindakan korektif, yaitu jika hasil nyata tidak efektif, manajer harus mengambil tindakan korektif. Tindakan korektif dimungkinkan melalui fungsi pengorganisasian para manajer yang telah diserahi wewenang untuk mengambil suatu tindakan yang diperlukan.

7. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencapai beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia.

Menurut Hasibuan (2012:87), beberapa metode penilaian prestasi kerja yang akan biasa dipergunakan adalah :

a. *Rating Scale*

Metode penilaian prestasi kerja yang digunakan secara luas, yang menilai pekerja berdasarkan atas sejumlah faktor yang telah didefinisikan, tersebut metode rating scales.

b. *Critical Incidents*

Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat menonjol atau sangat positif dan perilaku kerja yang sangat negatif.

c. *Essay atau Narrative Essay*

Dalam metode essay, penilai menulis sebuah narasi yang menguraikan tentang prestasi kerja karyawan.

d. *Work Standards*.

Metode ini membandingkan prestasi kerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.

e. *Ranking*

Dalam metode ranking, penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan prestasi kerja secara keseluruhan.

f. *Forced Distribution*

Dalam metode ini, penulis harus "memasukkan" individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*

Metode BARS menggabungkan unsur-unsur dari metode *traditional rating scale* dan *critical incident*.

h. *Management By Objectives (MBO)*

MBO (*management by objectives* / Manajemen berdasarkan sasaran) adalah filosofi manajemen yang menekankan pada penentuan tujuan yang disepakati bersama oleh atasan dan manajer bawahan dan penggunaan tujuan ini sebagai dasar utama bagi upaya pemberian motivasi, evaluasi dan pengendalian atau pengawasan.

i. *Assesment Center*

Pusat penilaian adalah pendekatan penilaian prestasi kerja yang meminta pekerja untuk berperan serta dalam satu rangkaian kegiatan yang sejenis atau sama dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan yang sesungguhnya.



B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Marsaulena (2011) dengan judul “pengaruh fasilitas dan gaji terhadap prestasi kerja mentor pada lembaga bimbingan belajar quantum Revolution Pekanbaru. Pendidikan Ekonomi FKIP - Universitas Riau. Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pada bagian pendahuluan, yaitu fasilitas dan gaji mempengaruhi prestasi kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (masing-masing). Berikut hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 19 *for windows*. Berdasarkan analisis secara simultan nilai F hitung $>$ F tabel ($9,036 > 3,187$) maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) fasilitas dan gaji mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Nilai t hitung X1 sebesar 4,100, dan variabel X2 adalah 2,368, diperoleh t tabel 2,010, nilai F hitung $>$ F tabel ($4,100$ dan $2,368 > 2,010$) artinya secara parsial fasilitas dan gaji berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Tingkat pendidikan mentor adalah 78,85% sarjana, selebihnya 21,15% pendidikan mentor SMA, D3 dan S2. Ijazah mentor yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sebanyak 69,24% dan sisanya sebanyak 7,69% ijazah mentor tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tanggapan mentor terhadap pelatihan, sebanyak 66,15% skor jawaban responden termasuk kategori tinggi, dimana pilihan tersebut berupa tanggapan yang positif tentang pentingnya fasilitas dan gaji untuk meningkatkan prestasi kerja. Dari hasil penilaian prestasi kerja dengan sistem penilaian diri (*self appraisal*) sebagian besar mentor termasuk kategori berprestasi tinggi yaitu sebesar 57,69%. Analisis nilai signifikansi Prestasi Kerja dan fasilitas mempunyai nilai yang sama yaitu 0,200, gaji sebesar 0,000, artinya

data variabel Prestasi Kerjadan Fasilitas berdistribusi normal, dan variabel gaji tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh angka R sebesar 0,519 atau 51,90%. Hal ini menunjukkan hubungan antara fasilitas dan gaji terhadap Prestasi kerja termasuk sedang. Dan angka R² (*R Square*) diperoleh 0,269 atau 26,90%, kesimpulannya adalah persentase sumbangan pengaruh variabel independen (fasilitas dan gaji) terhadap variable dependen (Prestasi Kerja) sebesar 26,90%, sedangkan sisanya 73,10% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Mentor Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru adalah variabel fasilitas dan gaji, karena nilai koefisien pada uji secara parsial fasilitas lebih besar dari koefisien regresi variabel gaji yaitu sebesar 4,100.

Penelitian yang dilakukan oleh elifina Marlina (2007) dengan judul “Pengaruh Program Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti (Persero) Bandung. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama”. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa gaji di PT. INTI (Persero) sudah dilaksanakan dengan baik. Ini dapat dilihat dari skala mengenai Di:lat secara keseluruhan yaitu sebesar 3,9 , di mana angka tersebut berada pada posisi tinggi. Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. INTI (Persero) sudah baik, Ini dapat dilihat dari skala mengenai prestasi kerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 4,03, di mana angka tersebut berada pada posisi tinggi. Pengaruh fasilitas dan gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero), dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*,

dimana gaji berperan positif terhadap prestasi kerja karyawan atau mempunyai hubungan yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa, apabila pelaksanaan fasilitas dan gaji dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat pula sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Kerangka Konseptual

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti: fasilitas, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasiaan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Dalam penelitian ini hanya diambil pengaruh fasilitas dan gaji terhadap prestasi kerja.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

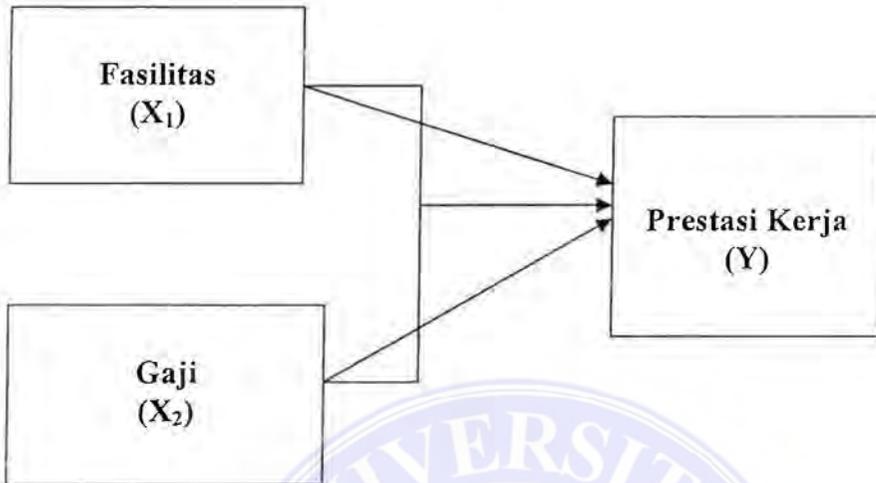
Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2012:94) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.

Dari pengertian diatas kita mengetahui bahwa untuk mencapai suatu prestasi kerja dibutuhkan dua faktor penting yaitu kemampuan dan kemauan dari karyawan. Dengan adanya bentuk fasilitas dan gaji maka kemampuan karyawan akan meningkat dan apabila fasilitas dan gaji dilengkapi dengan prestasi kerja karyawan maka itu juga akan meningkatkan kemauan dari karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Maka akan tercipta prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa fasilitas dan gaji akan memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang sebesar-besarnya kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan". Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut "Fasilitas dan Gaji berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

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 terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu

2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan yang beralamat lengkap : Jl. Bambu II Komplek Graha Niaga Medan .

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan juli 2014 dan berakhir pada bulan september 2014, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN (BULAN)2014-2015											
		Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■										
2	Pengumpulan Data		■	■									
3	Analisis Data				■	■	■						
4	Bimbingan Skripsi							■	■	■	■		
5	Seminar Hasil											■	■
6	Sidang Meja Hijau											■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari kantor PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan yang terdiri dari tiga divisi dan seluruhnya berjumlah sebanyak 160 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan tehnik *proportional cluster random sampling*, dimana sampling ini diperoleh tidak dengan memilih secara satu per satu unit sampel. Namun yang menjadi unit samplingnya adalah kelompok tertentu bisa itu area tertentu, kelas, angkatan dan

lain sebagainya. Peneliti mengambil sampelnya dari masing-masing divisi yang dianggap sebagai *cluster* ini dengan cara random sederhana (Umar dalam Setiawan, 2007:7).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penentuan jumlah sampel dalam teknik *proportional cluster random sampling* ini, akan dilakukan dengan mengambil 50% sampel dari setiap divisi sehingga jumlahnya nanti akan berimbang. Hal ini juga dilakukan dengan dasar keterbatasan peneliti untuk melibatkan lebih banyak sampel lagi dalam penelitian ini. Selain itu, kebijakan dari perusahaan juga membatasi jumlah sampel supaya proses pengambilan data dapat berjalan lancar dan cepat mengingat tingkat kesibukan yang tinggi dari para karyawan. Oleh karena itu dengan tujuan untuk memenuhi jumlah minimal di atas 80 orang sampel, maka rumusan jumlah sampel 50% dari setiap divisi menjadi pilihan bagi peneliti. Berdasarkan beberapa rumusan di atas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah 80 orang. Jumlah ini direncanakan akan dipenuhi dengan memilih secara acak individu per individu dari setiap cluster.

C. Definisi Operasional

1. Fasilitas dan Gaji sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X
Suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
2. Prestasi kerja sebagai variabel *dependent* dengan simbol (Y)
Prestasi kerja merupakan proses pengevaluasian kemampuan kerja karyawan yang objektif.



Berdasarkan defenisi operasional yang telah dikemukakan, maka operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala ukur
Fasilitas X_1	sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa	a. Memelihara fasilitas b. Menggunakan fasilitas c. Alat Transportasi d. Akses jaringan internet e. Peralatan kantor	Skala Likert
Gaji X_2	imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan	a. Tingkat kepuasan b. Tunjangan c. Kenaikan gaji d. Insentif e. Bonus tahunan	Skala Likert
Prestasi Kerja (Y)	Proses pengevaluasian kemampuan kerja karyawan yang objektif	a. Tunjangan dan bonus b. Menvelesaikan pekerjaan tepat waktu c. Pendidikan dan pelatihan d. Memiliki perencanaan kerja e. Tanggung jawab	Skala Likert

Sumber : Olahan Penulis 2013

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner. Sedangkan data skunder merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang terdapat pada tabel III.4 berikut :

Tabel III.4
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

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

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)

X₁ = Variabel bebas (Fasilitas)

X₂ = Variabel bebas (Gaji)

a = Konstanta

b_x = Koefisien Regresi

e = Standar Kesalahan

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Corrected item total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 78$, sehingga $(0,05;23)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,227. Tabel di atas menunjukkan bahwa 15 butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.
2. Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa reliabilitas diperoleh 0,883 dan mempunyai nilai kemantapan alpha yang berada dinilai alpha cronbach's 0,81 s.d 1,00 yang berarti data di atas sangat reliabel.
3. Konstanta bernilai 13.438. Hal ini menunjukkan bahwa jika fasilitas dan gaji yang diberikan perusahaan dapat ditingkatkan maka akan memberikan prestasi kerja karyawan.

Setiap 1% perubahan variabel fasilitas dan gaji akan memberi pengaruh 91,6% terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Hasil Dari Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

- Variabel Fasilitas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,696 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan fasilitas berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai pada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan
- Variabel Gaji diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,429 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif prestasi pegawai pada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan
- Variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,670 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai berpengaruh positif pada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan

5. Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,924 > 2,000$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan gaji berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan

6. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,738%. Ini menunjukkan bahwa fasilitas dan gaji sebagai variabel bebas dapat menjelaskan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 73,8% pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan artinya dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja

karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerjanya maka peneliti memberikan saran sebagai berikut;

1. Materi fasilitas dan gaji yang diberikan harus mengikuti perkembangan yang terjadi, sehingga para peserta dapat memperoleh materi yang *up to date*. Hal ini perlu dilakukan agar kualitas dari para karyawannya dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini.
2. Evaluasi program fasilitas dan gaji berupa pemberian kuesioner terhadap peserta dan evaluasi pemantau tetap perlu dilakukan. Saran penulis adalah perlu ditambahkan juga suatu bentuk evaluasi dengan menggunakan *pretest* dan *posttest*, dengan kriteria evaluasi berupa kinerja, perilaku, dan menaga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Akan mampu memberikan perubahan yang berarti.
3. Pihak perusahaan harus lebih kritis mencari tahu hal-hal apa saja yang berpotensi menghambat peningkatan prestasi kerja karawannya dan secara pro-aktif mengadakan pendekatan kepada karyawan, mengefektifkan komunikasi dua arah dan melakukan tindakan disipliner yang lebih tegas sesuai norma dan undang-undang yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Faustino Cardoso Gomes (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja MARIHOT T.E. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, Susilo 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Syani Abdul, 2005, *Manajemen Organisasi*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2006, *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Widjaya, 2007, *Human Relation dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : CV. ALFABETA, Bandung.