

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUMDA TIRTANADI
CABANG CEMARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Zalfa Rizky Raisha
NPM : 2105160058
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

202



UMSU
Jaya | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20248

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ZALFA RIZKY RAISHA**
NPM : **2105160058**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA**

Dinyatakan : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.)

(Sri Puji Iustari, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)

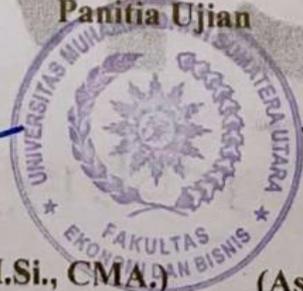
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : ZALFA RIZKY RAISHA
N.P.M : 2105160058
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA
TIRTANADI CABANG CEMARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Asman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

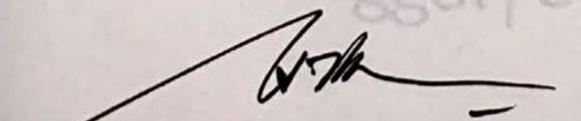
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

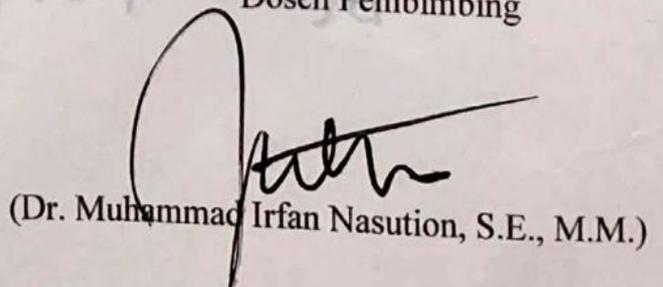
Nama Mahasiswa : Zalfa Rizky Raisha
NPM : 2105160058
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah Penelitian		
Bab 2	Indikator dan Jurnal		
Bab 3			
Bab 4	Talenta dan Publikasi		
Bab 5	Kepuasan & Sama Hati Pelayan.		
Daftar Pustaka	Buku Manajemen Keperawatan	24/4	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Not Sidang	24/4	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ZALFA RIZKY RAISHA
NPM : 2105160058
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2025

Yang membuat pernyataan



Zalfa Rizky Raisha

ZALFA RIZKY RAISHA

ABSTRAK

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUMDA TIRTANADI
CABANG CEMARA**

Oleh:
Zalfa Rizky Raisha
2105160058

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan Perumda TIRTANADI Cabang Cemara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode SPSS 26,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t tabel $2,287 < \text{nilai tabel } 1,699$ dan nilai sig $0,007$ dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$ artinya fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian t hitung $2,331 > \text{nilai tabel } 1,699$ dan nilai sig $0,018$ dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji F nilai f hitung $> \text{nilai f tabel yaitu } (9,766 > 2,93)$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,001$ artinya fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanai Cabang Cemara.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMDA TIRTANADI UBRANCH OF CYPRESS

By:
Zalfa Rizky Raisha
2105160058

This study aims to analyze the effect of work facilities and job satisfaction on employee performance. This study was conducted on employees of Perumda TIRTANADI, Cemara Branch. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Data analysis was carried out using the SPSS 26.0 method. The results of the study showed that the t table value of 2.287 < table value of 1.699 and the sig value of 0.007 where the significance value is smaller than <0.05 meaning that work facilities have a significant effect on employee performance, the results of the study t count 2.331 > table value 1.699 and sig value 0.018 where the significance value is smaller than <0.05 meaning that job satisfaction has a significant effect on employee performance, and the results of the F test f count > f table value, namely (9.766 > 2.93) with a probability value of 0.001 meaning that work facilities and job satisfaction have a significant effect simultaneously on employee performance Perumda Tirtanai, Cemara Branch.

Keywords: Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan. Tugas akhir merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun tugas akhir yang berjudul: “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara”. Dengan selesainya tugas akhir ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya secara khusus untuk kedua orangtua tercinta, ayahanda Ismail Marzuki, Irfan Saputra dan Ibunda Ria Syafitri, Sri Darmayanti tercinta yang telah memberikan segalanya tanpa pamrih memberikan kasih sayang dan do'a untuk kesuksesan penulis sehingga penulis bisa bersekolah sampai ke Perguruan Tinggi. Penulis mengucapkan Terima Kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., C.M.A. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dorongan dan masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
7. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas segala arahan dan bimbingannya selama ini dan selalu meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajari saya selama perkuliahan berlangsung.
9. Segenap pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memperlancar dalam pembuatan tugas akhir ini.
10. Seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis mendapatkan data yang berhubungan dengan karyawan.
11. Kepada adikku Zaky Rizky Raisha, Ziyad Rizky Raisha, Putri Mulimah dan Ifaira yang telah memberikan motivasi, memberikan dukungan buat penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen FEB UMSU Angkatan Tahun 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

yang saling memotivasi dalam pembuatan tugas akhir.

13. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Medan, April 2025

Penulis,

Zalfa Rizky Raisha

NPM. 2105160058

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja	11
2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
2.1.2. Fasilitas Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja	15
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	17
2.1.2.3. Indikator Fasilitas Kerja	19
2.1.2.4. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	22
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja	27
2.1.3.4. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	29

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	31
2.2.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.2.3. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3. Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Pendekatan Penelitian.....	35
3.2. Definisi Operasional.....	35
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4.1. Populasi.....	37
3.4.2 Sampel	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.1. Observasi	38
3.5.2. Kuesioner (Angket).....	39
3.6. Teknik Analisis Data	39
3.6.1. Uji Kualitas data	39
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.6.5. Uji Hipotesis	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN	44
4.1. Detugas akhir Data	44
4.1.1. Gambaran Umum Perumda Tirtanadi.....	44
4.1.2. Visi dan Misi Perumda Tirtanadi.....	45
4.2. Analisis Data	46
4.2.1. Identitas Responden.....	46
4.2.2. Detugas akhir Hasil Jawaban Responden	50
4.2.3. Hasil Uji Kualitas Data	52
4.2.3.1. Uji Validitas	52
4.2.3.2. Uji Reliabilitas	53
4.2.4. Uji Asumsi Klasik.....	54

4.2.4.1. Uji Normalitas	54
4.2.4.2. Uji Heteroskedastisitas	55
4.2.4.3. Uji Multikolonieritas	56
4.2.5. Uji Regresi Linear Berganda	57
4.2.6. Uji Hipotesis	58
4.2.6.1. Uji T	58
4.2.6.2. Uji F	59
4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.3. Pembahasan	60
4.3.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.3.3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB 5 PENUTUP	64
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3.2 Rencana Waktu Penelitian	36
Tabel 3.3 Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.....	38
Tabel 3.4 Skala Penskoran	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3. Posisi atau Jabatan Responden.....	48
Tabel 4.4 Masa Bekerja Responden.....	49
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden	49
Tabel 4.6 Jawaban Responden	50
Tabel 4.7 Uji Validitas	52
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.12 Uji T	59
Tabel 4.13 Uji F	59
Tabel 4.14 Uji R2.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. (Mangkunegara, 2022).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. (Ulfa & Sri S, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. (Prawira, 2020).

Pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara kinerja karyawan dapat dianggap menjadi suatu masalah yang kompleks seperti fasilitas kantin yang tidak tersedia sedangkan warung makanan dan sejenisnya jauh dari jangkauan kantor sehingga

membutuhkan waktu lama jika membeli makan siang atau layanan delivery yang harus mengeluarkan biaya lebih tinggi. Inilah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun sehingga terkadang menggunakan jam istirahat melebihi dari jadwal seharusnya.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. (Hasibuan, 2020). Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu, di mana masing-masing karyawan mempunyai tingkat rasa puas yang berbeda-beda. Kepuasan kerja memberikan cerminan tentang apa yang dirasakan karyawan dalam bekerja di perusahaan. (Putri et al, 2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang berhubungan dengan penulis lakukan yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil, bahwa kepuasan secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja variabel lainnya yaitu fasilitas kerja. (Monde et al, 2022). Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah, kepuasan kerja (Irenawati, 2020). Penelitian lainnya menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Hal ini mengungkap bahwa perlu adanya peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja kemampuan individu dalam

meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. (Veonardo, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja secara positif dan signifikan. (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, ada berbagai aspek dalam Kepuasan Kerja yang bisa ditemui pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara ini rendah hal itu diduga disebabkan karena pengawasan terhadap kinerja juga kurang diperhatikan sehingga masih adanya karyawan yang mangkir, jam kerja 08.00 Wib – 16.30 Wib dengan jeda istirahat 1 jam. Namun kenyataan di lapangan masih banyak pekerja yang menggunakan jam istirahat melebihi jadwal dan lebih memilih tiduran seperti di ruang sholat. Karyawan dengan skill dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya namun terkadang terkendala dengan laptop yang sering rusak, printer yang error maka akan cenderung memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka tujuan perusahaan tentu tidak akan tercapai, karena kinerja karyawan akan menurun, karyawan tidak termotivasi, dan perusahaan juga akan mempertimbangkan atau memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Kepuasan bekerja Tingkat kegembiraan yang dirasakan orang dengan peran maupun profesi di dalam perusahaan. Tahap kepuasan pribadi dengan kompensasi adapun diterima oleh karyawan sepadan dengan semua aspek situasi kerja di perusahaan lokasi mereka mencari nafkah. Dengan demikian, kesenangan kerja tersebut terkait dengan psikologi individu dalam apa yang kita pikirkan sebagai sebuah organisasi. (Veonardo, 2022).

Fasilitas kerja juga penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan jika fasilitas tersedia. Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana pendukung yang digunakan oleh karyawan saat bekerja di perusahaan yang dapat membantu aktivitas kerja maupun hiburan untuk karyawan. Fasilitas adalah semua jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu pelaksanaan pekerjaan dan juga mempunyai fungsi sosial untuk kepentingan yang terkait dengan organisasi kerja itu (Moenir, 2022). Fasilitas kerja dapat digunakan secara permanen dan sebagai penunjang aktivitas kerja karyawan di kantor.

Masalah yang ada dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja seperti Tidak tersedianya kantin di wilayah kantor sehingga menyulitkan karyawan untuk membeli makanan di jam istirahat. Ruangan yang sempit karena 3 divisi (Pengawasan, Hubungan Pelanggan dan Pemasaran) dijadikan satu dalam ruangan yang sempit. Hal ini dapat diduga menyebabkan kinerja karyawan menurun dan menurunkan efektivitas dan efisiensi waktu pada saat pengoperasian pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja seperti ruangan yang sempit karena 3 divisi (Pengawasan, Hubungan Pelanggan dan Pemasaran) dijadikan satu dalam ruangan yang sempit.
2. Tidak tersedianya kantin di wilayah kantor sehingga menyulitkan karyawan untuk membeli makanan di jam istirahat.
3. Kinerja karyawan menurun dan efisiensi waktu pada saat pengoperasian pekerjaan berlangsung karena kepuasan kerja yang kurang terpenuhi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang tertulis dalam latar belakang masalah, maka peneliti memberi batasan masalah karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, teori dan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang akan diteliti. Untuk itu penulis membatasi masalah penelitian ini pada variabel Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam tugas akhir ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
3. Apakah fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin penulis capai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai latihan bagi penulis dalam menuangkan buah pikirannya kedalam bentuk tulisan serta dapat sebagai pemahaman persoalan-persoalan yang ada di dalam Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui apa saja hal - hal yang berhubungan dengan fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sebagai masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lainnya untuk menjadi pembanding terhadap masalah – masalah yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan Perusahaan. (Wibowo, 2020). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Muchlas, 2021).

Kinerja karyawan merupakan perwujudan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. (Arda, 2017).

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan (Mangkuprawira, 2022). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerjanya. Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Hasibuan, 2020). Konsep lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2020). Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Nurkhasanah, 2022).

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai, dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2020).

Setelah banyaknya pendapat para ahli tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kemampuan dan perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: (Wibowo, 2020).

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan pembimbing dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/Situational Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya menurut Mangkunegara mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), sebagai berikut: (Mangkunegara, 2022).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Jika diperhatikan dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Indikator kerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayati, 2021). Dengan demikian indikator kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satu indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (Fahmy, 2020).

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Adapun pendapat lain tentang indikator kinerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori, termasuk: (Tjiptono, 2020).

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja untuk mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

2. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja untuk mengukur kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Tingkat Absensi

Tingkat Absensi untuk mengukur jumlah hari kerja yang tidak dihadiri oleh karyawan.

4. Tingkat Rolling Karyawan

Tingkat Rolling Karyawan untuk mengukur jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

5. Kemampuan

Kemampuan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Ada pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian kinerja sebagai berikut: (Hasibuan, 2020).

1. Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap kinerja karyawan-karyawan perusahaan, yang meliputi:

- 1) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.
- 2) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja.

2. Tujuan pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi karyawan-karyawan perusahaan, yang meliputi:

- 1) Mengukuhkan dan menopang kinerja. Umpan balik kinerja merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- 2) Meningkatkan kinerja. Tujuan penilaian kinerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.
- 3) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian kinerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan-karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- 4) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian kinerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2020) antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
4. Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.
6. Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata.
7. Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada organisasi.
8. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat atas biaya yang dipakai oleh perusahaan.

10. Memungkinkan manajemen menjalankan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada karyawan.
11. Merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen supaya bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Menjadi panduan organisasi dalam melakukan promosi, mutasi, memindahkan dan peningkatan kualitas karyawan.
14. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dan juga satuan kerja pada organisasi. Hal ini apabila dijalankan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat untuk organisasi khususnya untuk menghindari overlapin pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
15. Melakukan minimalisir karyawan mengeluh yang berakibat karyawan menjadi resign. Dengan adanya penilaian kerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
16. Melakukan penyelerasan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis menjadikan pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
17. Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

2.1.2. Fasilitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi

memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan (Moenir, 2022). Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan (Aditama, 2020).

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. Menurut Prawira (2020) fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas- tugasnya. Pendapat lainnya tentang fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Rivai, 2020). Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Penting untuk diingat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang sangat individual dan bisa bervariasi dari satu orang ke orang lain. Oleh karena itu, manajer dan pemimpin di tempat kerja sering harus berusaha untuk memahami apa yang memotivasi anggota tim mereka secara individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih dan Wahyudi (2021) adalah:

1. Fasilitas Alat Kerja.

Alat kerja merupakan benda yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu atau membantu proses pekerjaan. Fasilitas alat kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

- 1) Fasilitas alat kerja manajemen seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan
- 2) Fasilitas alat kerja operasional.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja.

Perlengkapan kerja adalah alat bantu pekerjaan dan keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja seperti:

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir,
- 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien, penerangan yang cukup,
- 3) Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja,

- 4) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- 5) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning*.
- 6) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang diadakan oleh perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan dalam lingkungan kerja seperti klinik, tempat ibadah, ruang serbaguna, dan lain-lainnya.

Menurut Tjiptono (2020) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja diatas sebagai berikut:

1. Perencanaan spasial

Aspek-aspek seperti proporsi, simetris, tekstur, dan warna perlu diintegrasikan dan dirancang secara cermat untuk menstimulus respon intelektual maupun emosional dari para pemakai atau orang yang melihatnya.

2. Perencanaan ruangan

Faktor ini mencakup perancangan interior dan arsitektur, seperti penempatan perabotan dan perlengkapandalam ruangan, desain aliran sirkulasi dan lainnya.

3. Perlengkapan/perabotan

Perlengkapan/perabotan memiliki beberapa fungsi diantaranya sebagai sarana pelindung barang-arang berukuran kecil, sebagai barang pajangan dan sebagai sesuatu yang menunjukkan status pemilik atau penggunanya.

4. Tata cahaya

Beberapa yang perlu diperhatikan dalam mendesain tata cahaya adalah cahaya siang hari (*daylighting*), warna, jenis dan sifat aktivitas yang dilakukan di dalam ruangan, persepsi penyediaan jasa akan tugasnya, tingkat ketajaman penglihatan dan suasana yang diinginkan

5. Warna

Banyak orang yang meyakini bahwa warna memiliki bahasanya sendiri, dimana warna dapat menstimulus perasaan dan emosi spesifik.

6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

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

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/ perabotan, tata cahaya, warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

2.1.2.3. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja adalah pengukuran atau petunjuk yang digunakan untuk menilai atau mengukur kualitas, kinerja, atau ketersediaan fasilitas tertentu. Indikator fasilitas membantu organisasi atau pihak terkait untuk memantau, mengukur, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas fasilitas mereka.

Menurut Tjiptono (2020) indikator fasilitas kerja ada enam yaitu sebagai berikut:

1. Pertimbangan/Perencanaan Spasial.

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

2. Perencanaan Ruangan.

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

3. Perlengkapan/Perabotan.

Perlengkapan/perabotan berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan, sebagai pajangan atau sebagai infrastruktur pendukung bagi pengguna barang para pelanggan. Yang dimaksud dengan perlengkapan dalam penelitian ini yaitu seperti ketersediaan listrik, meja dan kursi, internet hot spot area, lukisan atau bacaan, peralatan tulis dan lain-lain.

4. Tata Cahaya dan Warna.

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

5. Pesan –Pesan yang disampaikan secara grafis.

Aspek penting dan saling terkait dalam unsur ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan dan pemilihan bentuk perwajahan lambang atau tanda yang digunakan untuk maksud tertentu. Seperti foto, gambar warna, poster, petunjuk peringatan atau papan informasi (yang digunakan pada lokasi/tempat untuk konsumen).

6. Unsur Pendukung.

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

Beberapa indikator fasilitas kerja yang umum digunakan adalah: Murtiningsih dan Wahyudi (2021).

1. Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan

Mengukur apakah peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan tersedia dan dalam kondisi baik.

2. Kapasitas

Mengukur kemampuan fasilitas untuk menampung dan melayani pengguna.

3. Pemeliharaan

Mengukur seberapa baik fasilitas dipelihara dan dirawat untuk memastikan kualitas dan keselamatan.

4. Kepuasan Pengguna

Mengukur seberapa puas pengguna dengan fasilitas yang disediakan.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas fasilitas dan mengidentifikasi area perbaikan. Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa fasilitas yang disediakan memenuhi kebutuhan pengguna dan mendukung tujuan organisasi.

2.1.2.4. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari: (Armstrong & Kotler 2021).

1. Mesin dan peralatannya

Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2. Prasarana

Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar, aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.

3. Fasilitas

Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).

4. Peralatan inventaris

Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.

5. Tanah

Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

6. Bangunan

Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

7. Alat transportasi

Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan tim, atasan dan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. (Ulfa & Sri, 2024).

Menurut Hasibuan (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2022) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Siagian, 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. (Sutrisno, 2020) sedangkan Wibowo (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Berdasarkan uraian dari para ahli yang dipaparkan diatas bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditampilkan oleh seorang individu terhadap kondisi kerja yang dialaminya terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Ada lima teori kepuasan kerja yang menjadi dasar pekerjaan dikatakan di tingkat terbaik antara lain: (Mangkunegara, 2022).

1. Teori keseimbangan yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.
2. Teori perbedaan yaitu mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.
3. Teori pemenuhan kebutuhan yaitu menurut kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut.
4. Teori pandangan kelompok yaitu kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap

sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2020) terdiri dari:

1. Faktor hubungan antar karyawan

Hubungan antara pihak pimpinan dan pihak bawahan sangat penting artinya dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja.

2. Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudah serta kebanggaan akan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

3. Hubungan sosial diantara karyawan

Merupakan salah satu sikap yang sangat sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan Dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

4. Sugesti dari teman sekerja

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Sugesti dari teman sekerja memberikan pengaruh yang besar dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan

mendapatkan pengaruh yang baik dari orang disekitarnya, tentu pekerjaan yang dihadapi dapat lebih mudah dengan dukungna dari teman sekerja.

5. Emosi dan situasi kerja

Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarrkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang. Emosi ini selanjutnya didukung pula oleh situasi kerja yang ada. Emosi dan situasi kerja kemudian memberikan pengaruh pada kepuasa kerja karyawan.

Menurut Moenir (2022) mengemukakan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya, hal tersebut tidak selalu benar, melainkan perubahan dalam tingkat pekerjaannyalah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkn yang lain sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan financial dan jaminan sosial

Jaminan financial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Kepuasan pegawai dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja Menurut Hasibuan (2020), kelima dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.

2. Pendapatan/gaji

Sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

3. Kesempatan promosi

Proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.

4. Pengawasan

Pengawasan Adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.

5. Rekan kerja

Rekan kerja Adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2020) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.1.3.4. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika faktor pemuas tidak diperoleh oleh pegawai maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memunculkan perilaku negatif pegawai. Untuk menghindari konsekuensi perilaku negatif dari ketidakpuasan pegawai, ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja, yaitu sebagai berikut: (Wibowo, 2020).

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini di perlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang yang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang yang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaannya yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai *demham* two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan

mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara menurut Kotler dan Keller (2020) diantaranya:

1. Melakukan perubahan struktur kerja

Hal pertama yang dapat dilakukan dalam hal melakukan perubahan struktur kerja ialah dengan cara perputaran pekerjaan (*job rotation*) yaitu mengubah jenis pekerjaan sesuai dengan *job description*. Cara kedua yang bisa dilakukan adalah memperluas pekerjaan (*job enlargement*) salah satunya dengan menambah tugas pekerjaan.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Sistem pembayaran bisa dilakukan perubahan berdasarkan keahlian yang dimiliki karyawan (*skill-based pay*) yaitu memberikan upah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan pada posisi/jabatannya di perusahaan. Sistem pembayaran kedua yang bisa dilakukan ialah berdasarkan jasanya (*merit pay*) yaitu memberikan upah sesuai dengan performance dan pencapaian finansial pekerja. Sistem pembayaran ketiga yang bisa dilakukan ialah Gainsharing yaitu memberikan upah sesuai dengan tingkat keberhasilan kelompok.

3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Karyawan diberikan kontrol terkait pekerjaan mereka sehari-hari karena untuk menyesuaikan mereka yang bekerja di daerah padat, dimana mereka tidak bisa bekerja tepat waktu atau memiliki tanggungjawab pada anak-anak. Selain itu bisa menerapkan sistem *compressed work week* yaitu pekerjaan mingguan yang dipadatkan artinya jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedangkan jumlah jam

pekerjaan per harinya ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan hari kerja mulai Senin hingga Minggu jadi memiliki waktu liburan yang cukup longgar pada hari Sabtu dan Minggu. Cara selanjutnya yang bisa dilakukan ialah dengan sistem penjadwalan yang artinya pekerja dapat menjalankan sejumlah jam khusus per minggunya (*flexitime*), tetapi masih tetap memiliki fleksibilitas kapan memulai maupun mengakhiri pekerjaan.

4. Mengadakan program yang mendukung

Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya bisa dilakukan dengan mengadakan program-program tertentu, seperti *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual pada sebuah penelitian merupakan hubungan atau kaitan antar konsep dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konsep juga bermanfaat untuk mendeskripsikan secara rinci tentang variabel yang akan dibahas. (Siregar, 2020).

2.2.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Penggunaan fasilitas yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga kinerja pegawai dari instansi tersebut akan berdampak pada tujuan instansi. (Astuti, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti,2022), (Juprizen & adilla, 2021), (Harfis & Bahri, 2020), dan (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

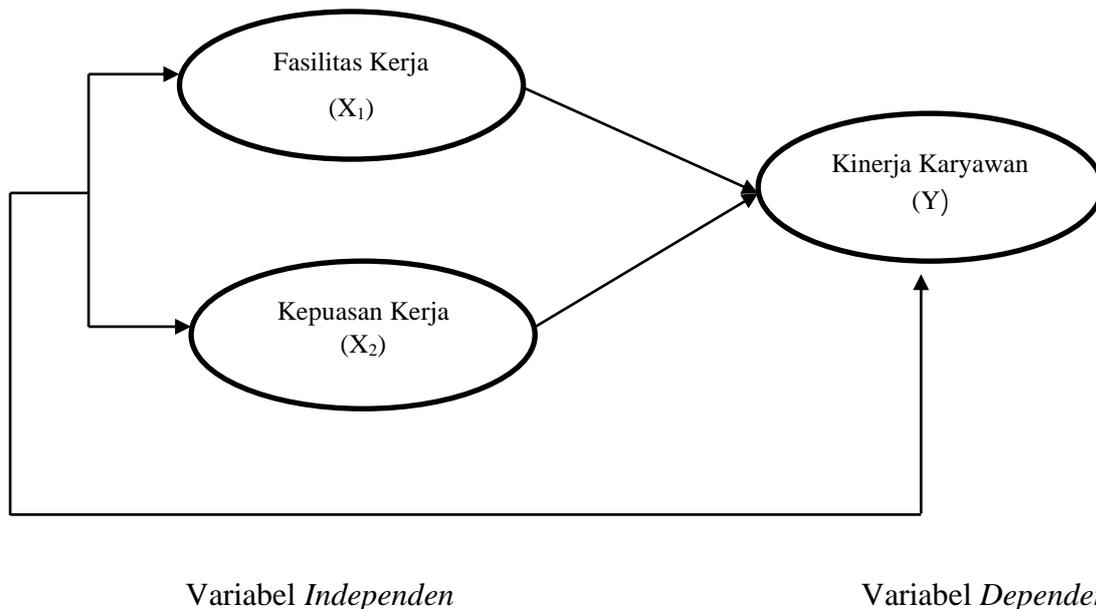
Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Paparang et al, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paparang, 2021), (Veonardo, 2022), (Irfan & Andi, 2023), (Nasution et al., 2023), (Prayogi & Trya, 2024) (Nasution & Hazmanan, 2022), (Arda, 2017), (Harahap et al., 2020), (Anggraini et al., 2023), (Simangusong & Prayogi, 2024), (Nasution, 2018), dan (Jufrizen et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.2.3. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja serta kepuasan kerja ialah perihal yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karna sarana kerja yang lengkap serta mencukupi bagi karyawan akan membuat karyawan merasa terpuaskan saat bekerja sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman saat melakukan kegiatan bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat serta fasilitas yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Prasetyo, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Monde, 2022), dan (Sufiyati et al., 2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, bahwa untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik tentunya perlu didukung dengan faktor-faktor yang menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja. Adapun faktor tersebut berupa pemberian fasilitas kerja yang memadai dan juga baik dengan kondisi layak pakai dan terpelihara. Kinerja karyawan juga akan meningkat jika karyawan merasa puas.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. (Sugiyono, 2020).

H₁: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H₃: Fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikan kelompok atau signifikansi perbedaan hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey yang digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu tertentu. Pada penelitian ini akan menggunakan kuisioner sebagai instrument dalam melakukan penelitian.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar kedalam kategori khusus dari variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu Fasilitas Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel:

No	Keterangan	Bulan/Minggu Tahun 2024-2025																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
9.	Pembimbingan Tugas akhir																				
10.	Sidang Meja Hijau																				
11.	Penyempurnaan Tugas Akhir dan Penulisan Jurnal																				

Sumber: Panduan Tugas akhir FEB UMSU

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. (Arikunto, 2021) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan berpanduan pada pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih tergantung setidaknya-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. Dengan demikian selanjutnya dalam penelitian ini penulis mengambil sampel total yaitu seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara sebanyak 32 karyawan.

Tabel 3.3 Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

No.	Keterangan Jabatan/ Divisi	Nama Karyawan
1.	Kepala Cabang	Martha Lumban Tobing
2.	Kepala Bagian Umum	Rina Yanti
3.	Supervisor	Dedi Ridwan
4.	Gudang	Husein Siregar
5.	Kepala Bagian Pemasaran	Abdul Hakim Hasibuan
6.	Survei	Abdul Latif Nasution
7.	Administrasi	Vivi Asda Nasution
8.	Kepala Bagian Keuangan	Risma Marpaung
9.	Administrasi	Fitrie Yani Harahap
10.	Loket	Ernita Sari Hasibuan
11.	Loket	Siti Rahma
12.	TRA	A. Faisal
13.	TRA	Syafrudin
14.	Kepala Bagian Hubungan Pelanggan	M. Ridwan Ritonga
15.	Ver, Val, Tera, Trf	Mustakim
16.	Ver, Val, Tera, Trf	Ridwan Azhari
17.	Customer Servis	Nurul Farizka Siregar
18.	Kepala Bagian Jaringan	Tengku Syarif Maulana
19.	WO & Ganti Meter	Dedi Irawan
20.	Kepala Bagian Pengawasan	Hadijah Sihotang
21.	Pengawas	T. Ridwan
22.	Kabag Aset dan Gambar Teknik	Faizal Nasution
23.	Pencatat Meter	Arman Syahputra Batu Bara
24.	Pencatat Meter	Rendi Arya
25.	Pencatat Meter	Febrico Rimalhdi
26.	Pencatat Meter	Mhd. Bagar Sugama
27.	Pencatat Meter	Mhd. Rifani
28.	Pencatat Meter	Ibrahim Hasibuan
29.	<i>Cleaning service</i>	Muhammad Ikhsan
30.	<i>Cleaning service</i>	Wahyu
31.	Satpam	Riyadi Atmaja
32.	Satpam	Sulaiman

Sumber: Data Dokumentasi Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

3.5.1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data sebagai kegiatan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Arikunto, 2021).

Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3.5.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan tertutup yang menggunakan *skala likert* yaitu skala yang memiliki *point*, mempunyai interval yang sama. Jadi skala pengukuran yang dilakukan bernama skala interval. (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.4 Skala Penskoran

Pilihan Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh sebagai hasil penelitian diolah dan dianalisis. Tujuan pengolahan data penelitian adalah agar data yang diperoleh dapat digunakan dalam menganalisis data.

3.6.1. Uji Kualitas data

Penelitian yang mengukur variable dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrumen. Hasil dari pengujian tersebut akan diperoleh instrumen data yang valid dan yang tidak valid, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrument tersebut valid, tetapi sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali kepada sejumlah subyek yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. (Ghozali, 2021). Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan program *SPSS 26.0 for Windows*. Hasilnya dapat dilihat pada *output* tabel *Reliability Statistic* nilai *Cronbach alpha*. Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan *r alpha cronbach* dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau *r alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedassitas, dan normalitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi kaslik adalah sebagai berikut:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Kemudian pengolahannya menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS 26.0 *for windows* dengan hasil output dalam bentuk histogram dan grafik. caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman: (Ghozali, 2021)

- a. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual data yang ada. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot* menggunakan output aplikasi *software* SPSS 26.0 *for windows*. (Ghozali, 2021).

3.6.2.3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3.6.3.4. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi independen (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (variabel terikat). Adapun penggunaan analisis regresi yang digunakan penulis yaitu analisis regresi berganda.

3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. (Ghozali, 2021).

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif, maka data yang telah dikumpulkan akan dilakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dimana:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Fasilitas

X_2 = Kepuasan

$X_1 * X_2$ = *Moderate* (Interaksi X_1 dan X_2)

e = kesalahan prediksi (*error term*)

3.6.5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif. Adapun uji hipotesis yang digunakan penulis yaitu:

3.6.5.1. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya digunakan uji keberartian koefisien regresi dengan uji t dengan tingkat kepercayaan 95%. (Ghozali, 2021).

Tes hipotesisnya :

$H_0 : b_i = 0$

$H_1 : b_i \neq 0$

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{ti}{Sbi}$$

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Detugas akhir Data

4.1.1. Gambaran Umum Perumda Tirtanadi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kepunyaan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara yang berkantor pusat di Jl. Sisingamangaraja No. Medan. Usahanya bergerak di bidang pengadaan air minum dan penanganan limbah, dimana bersifat menyelenggarakan pelayanan bagi kemanfaatan umum disamping mendapatkan keuntungan serta bertujuan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka Pembangunan Daerah.

Perusahaan ini mulai didirikan pada tanggal 23 September 1905 dengan nama Ny. Water Leiding Maatschappij Ayer Bersih yang berkantor pusat di Amsterdam Negeri Belanda. Setelah melewati zaman penjajahan memasuki masa kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1979 berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Utara No. 11 Tahun 1979 dengan berpedoman kepada Undang-Undang No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, resmiah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi disingkat PDAM Tirtanadi.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal,

Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samsir. Pada Pebruari 2009, PDAM Tirtanadi Cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak Pemkab Nias dan PDAM Tirta Umbu telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung Sitoli.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samsir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samsir. Pada Pebruari 2009, PDAM Tirtanadi Cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak Pemkab Nias dan PDAM Tirta Umbu telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung Sitoli.

PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara mempunyai tugas untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota medan dan sekitarnya serta beberapa kabupaten di provinsi sumatera utara secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya dan tidak mengabaikan aspek sosial, budaya serta kondisi masyarakat. Selain pengelolaan air bersih, PDAM Tirtanadi juga mengelola fasilitas pengelolaan air limbah.

4.1.2. Visi dan Misi Perumda Tirtanadi

Visi Perumda Tirtanadi “Menjadi perusahaan mandiri yang memberikan pelayanan prima dan terdepan kepada masyarakat serta bermanfaat kepada seluruh *stakeholders*.”

Misi Perumda Tirtanadi adalah:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan suplai air yang memenuhi persyaratan
2. Membangun sistem informasi data spasial yang saling terintegrasi dan dikembangkan secara terus menerus.
3. Membangun sistem monitoring dan evaluasi yang efektif.
4. Menurunkan tingkat kehilangan air melalui pengelolaan jaringan yang efektif.
5. Membangun kualitas pengaliran limbah, penyedotan dan pengolahan lumpur tinja yang aman bagi lingkungan.
6. Meningkatkan laba perusahaan dan kontribusi kepada pemerintah Provinsi Sumatera Utara melalui peningkatan jumlah pelanggan, efisiensi dan peningkatan kualitas sumber daya karyawan.
7. Menjaga dan melestarikan lingkungan melalui pengambilan air baku dengan tetap memperhatikan keseimbangan ekosistem dan mengembalikan air limbah dengan di olah terlebih dahulu.
8. Inovatif, kreatif, modern dan tetap mengikuti perkembangan teknologi guna memastikan terwujudnya pelayanan terbaik kepada pelanggan.
9. Pengelolaan keuangan secara transparan dan akuntabilitas sehingga

4.2. Analisis Data

4.2.1. Identitas Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Penelitian telah

menyebarkan kuesioner kepada 32 orang semua karyawan diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, jabatan/posisi, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak 24 orang laki-laki atau 75% dari total karyawan sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 8 orang atau 25% dari total karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) yang paling dominan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 Tah	7	21.9	21.9	21.9
	21-25	4	12.5	12.5	34.4
	26-30	5	15.6	15.6	50.0
	31-35	9	28.1	28.1	78.1
	36-40	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan usianya adalah sebanyak 7 orang yang berusia >45 tahun, sebanyak 4 karyawan berusia 21-25 tahun, sebanyak 5 orang

karyawan yang berusia 26-30 tahun, sebanyak 7 orang karyawan yang berusia 36-40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara memiliki usia 31-35 tahun.

3. Posisi atau Jabatan Responden

Tabel 4.3 Posisi atau Jabatan Responden

Posisi atau Jabatan Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	2	6.3	6.3	6.3
	<i>Cleaning Service</i>	2	6.3	6.3	12.5
	<i>Customer Service</i>	1	3.1	3.1	15.6
	Gudang	1	3.1	3.1	18.8
	Kabag Aset dan Gambar Teknik	1	3.1	3.1	21.9
	Kepala Bagian	6	18.8	18.8	40.6
	Kepala Cabang	1	3.1	3.1	43.8
	Loket	2	6.3	6.3	50.0
	Pencatat	6	18.8	18.8	68.8
	Pengawas	1	3.1	3.1	71.9
	Satpam	2	6.3	6.3	78.1
	Supervisor	1	3.1	3.1	81.3
	Survei	1	3.1	3.1	84.4
	TRA	2	6.3	6.3	90.6
	Ver, Val, Tera, Trf	2	6.3	6.3	96.9
	WO & Ganti Meter	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0		

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan posisi atau jabatan responden dengan jumlah terbanyak ada pada kepala cabang dan pencatat sebanyak 6 orang (18,8%), administrasi, *Cleaning Service*, loket, Satpam, TRA dan Ver, Val, Tera, Trf masing-masing sebanyak 2 orang (6,3%).

4. Masa Bekerja Responden

Dari tabel 4.4 diawah ini menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan masa kerjanya di adalah sejumlah 9 orang bekerja selama >10 tahun, karyawan bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 13 orang, dan karyawan bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 karyawan. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (karyawan) Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang bekerja 1-5 tahun adalah yang paling banyak dengan presentase 40,6% atau lebih dari sepertiga dari jumlah responden (karyawan) Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Tabel 4.4. Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahu	9	28.1	28.1	28.1
	1-5 Tahun	13	40.6	40.6	68.8
	6-10 Tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

5. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	9.4	9.4	9.4
	S1	17	53.1	53.1	62.5
	S2	5	15.6	15.6	78.1
	SMA	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang, Diploma sebanyak 3 orang, Sarjana sebanyak 17 orang dan Pasca Sarjana sebanyak 5 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara mayoritas adalah berpendidikan terakhir Sarjana karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan SMA dan Diploma.

4.2.2. Detugas akhir Hasil Jawaban Responden

Data yang didapat dalam penelitian adalah data dari angket/koesioner yang disebarakan sebelumnya. Koesioner yang disebarakan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan total 30 item pernyataan. sepuluh pernyataan pada fasilitas kerja, sepuluh pernyataan pada kepuasan kerja dan sepuluh pernyataan untuk kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Berikut ini adalah data jawaban responden untuk fasilitas kerja (variabel X_1), kepuasan kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6 Jawaban Responden

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan											
Fasilitas 1	4	12.5	28	87.5	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 2	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kapasitas											
Fasilitas 3	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 4	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Fasilitas 5	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Pemeliharaan Mesin											
Fasilitas 6	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 8	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Kepuasan Pengguna											
Fasilitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 10	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Pekerjaan itu sendiri											
Kepuasan 1	10	31.3	20	62.5	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Kepuasan 2	15	46.9	16	50.0	1	3.1	0	0	0	0	Baik
Pendapatan/gaji											
Kepuasan 3	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Kepuasan 4	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Kesempatan promosi											
Kepuasan 5	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kepuasan 6	14	43.8	16	50.0	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Pengawasan											
Kepuasan 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepuasan 8	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Rekan kerja											
Kepuasan 9	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepuasan 10	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Kuantitas Kerja											
Kinerja 1	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kinerja 2	9	28.1	15	46.9	8	25.0	0	0	0	0	Baik

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Prestasi kerja											
Kinerja 3	11	34.4	13	40.6	4	12.5	4	12.5	0	0	Baik
Kinerja 4	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Tingkat Absensi											
Kinerja 5	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kinerja 6	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Tingkat Rolling karyawan											
Kinerja 7	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kinerja 8	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kemampuan											
Kinerja 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Kinerja 10	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik

Data Jawaban Kuesioner diolah

Berdasarkan pernyataan yang disebarkan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabanh Cemara sebanyak sepuluh item pernyataan fasilitas kerja, jawaban terbanyak dipilih responden adalah jawaban sangat setuju (ST) dan setuju (S), dengan item pernyataan sangat setuju (ST) tertinggi sebesar 87,5% di item pernyataan pertama dan untuk pernyataan setuju (S) tertinggi sebesar 59,4% untuk item pernyataan ke-6 dan ke-10.

Pernyataan terkait dengan pilihan kepuasan kerja pernyataan responden terdiri dari sepuluh item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pertanyaan ke sepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan item pernyataan pertama tertinggi menjawab setuju (S) sebesar 62,5%.

Terakhir adalah item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan juga terdiri dari sepuluh item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kesepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S). Sama halnya dengan jawaban item variabel X, paling banyak dipilih adalah jawaban setuju (S). Pernyataan pertama sampai dengan pertanyaan ke sepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan item pernyataan ke sembilan tertinggi menjawab setuju (S) sebesar 53,1%.

4.2.3. Hasil Uji Kualitas Data

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir pertanyaan yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Walaupun demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak langsung diolah dan diinput dalam analisis, tetapi diolah berdasarkan skala rasio sesuai dengan definisi variabel masing-masing. Oleh karena itu, uji validitas ini merupakan uji ketepatan yang tidak mempengaruhi secara negatif analisis berikutnya.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai practical significance dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r (*corrected item-total correlation*) $> 0,30$. Hasil olahan program SPSS ditunjukkan oleh tabel 4.7

Tabel 4.7 Uji Validitas

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Fasilitas Kerja 1	39.41	16.249	.452	.838
Fasilitas Kerja 2	39.13	17.532	.416	.880
Fasilitas Kerja 3	38.97	14.805	.442	.821
Fasilitas Kerja 4	39.28	10.789	.776	.782
Fasilitas Kerja 5	39.06	13.738	.739	.798
Fasilitas Kerja 6	39.31	12.996	.777	.789
Fasilitas Kerja 7	38.97	14.805	.442	.821
Fasilitas Kerja 8	39.28	10.789	.776	.782
Fasilitas Kerja 9	39.06	13.738	.739	.798
Fasilitas Kerja 10	39.31	12.996	.777	.789
Kepuasan Kerja 1	39.00	17.419	.612	.843
Kepuasan Kerja 2	38.81	18.222	.437	.855
Kepuasan Kerja 3	38.84	19.943	.478	.878
Kepuasan Kerja 4	39.03	16.418	.782	.829
Kepuasan Kerja 5	39.06	17.222	.470	.854
Kepuasan Kerja 6	39.00	13.935	.782	.825
Kepuasan Kerja 7	38.78	17.789	.608	.845
Kepuasan Kerja 8	39.03	16.418	.782	.829
Kepuasan Kerja 9	38.69	18.544	.425	.856
Kepuasan Kerja 10	39.00	13.935	.782	.825
Kinerja Karyawan 1	38.00	22.387	.536	.828
Kinerja Karyawan 2	38.16	22.330	.543	.828

Kinerja Karyawan 3	38.22	20.628	.556	.828
Kinerja Karyawan 4	37.81	20.415	.663	.815
Kinerja Karyawan 5	37.75	22.645	.619	.824
Kinerja Karyawan 6	37.56	25.673	.452	.853
Kinerja Karyawan 7	38.00	22.387	.536	.828
Kinerja Karyawan 8	38.16	22.330	.543	.828
Kinerja Karyawan 9	38.22	20.628	.556	.828
Kinerja Karyawan 10	37.81	20.415	.663	.815

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan telah terolah. Dari semua pernyataan yang terolah bahwa semua item pernyataan pada variabel X_1 (fasilitas kerja) karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$. Dan kesepuluh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada uji validitas variabel X_2 (kepuasan kerja) dinyatakan valid karena nilai nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$. Terakhir variabel Y (kinerja karyawan) semua nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$ sehingga dinyatakan secara keseluruhan adalah valid.

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel bila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Sehingga data tersebut dikatakan realibel atau handal untuk melakukan pengukuran dan penelitian selanjutnya. Hasil uji realibilisas yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Fasilitas Kerja (X_1)	.829	10
Kepuasan Kerja (X_2)	.859	10
Kinerja Karyawan (Y)	.842	10

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat seluruh variabel memiliki *cronbach's alpha* $> 0,60$. Sehingga variabel fasilitas kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah > 0.60 sehingga dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedassitas, dan normalitas.

4.2.4.1. Uji Normalitas

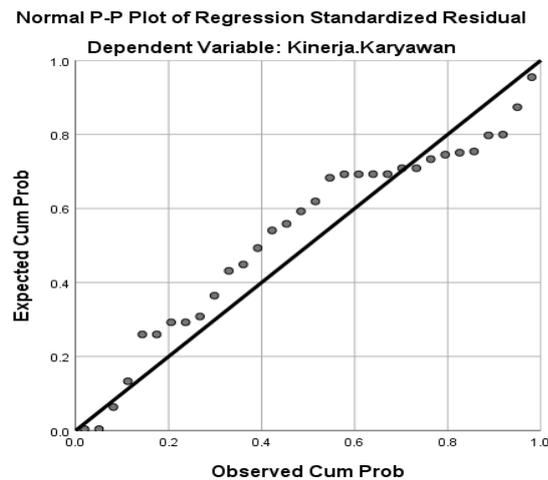
Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi dengan normal atau tidak. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi di atas 0,05.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja.Karyawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.53	43.25	42.19
	Std. Deviation	4.096	4.544	5.165
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.132	.116	.137
	Positive	.083	.108	.070
	Negative	-.132	-.116	-.137
<i>Test Statistic</i>		.132	.116	.137
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.170	.200	.131
<i>a. Test distribution is Normal.</i>				
<i>b. Calculated from data.</i>				

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dengan melihat kolom signifikan (*Asymp. Sig (2-tailed)*) setiap variabel X_1 (fasilitas kerja) memiliki nilai $0,170 > 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal, variable X_2 (kepuasan kerja) memiliki nilai $0,200 > 0,05$ maka data tersebut terdistribusi dan pada variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $0,131 > 0,05$ maka data tersebut juga berdistribusi dengan normal.

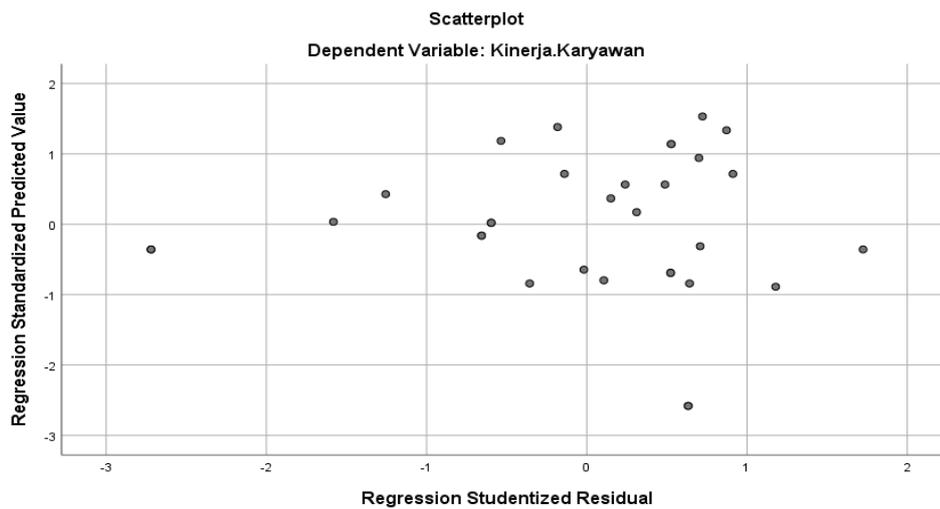


Gambar 4.1 Uji Normalitas
Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Grafk normal P-Plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan normal.

4.2.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *scatter plot*. Dengan melihat grafik *scatterplot* pada *output* yang dihasilkan. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dari grafik *scatterplot* pada gambar grafik terlihat titik-titik menyebar membentuk pola tidak beraturan di bawah dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini memberi kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan peneliti tidak ada gejala heteroskedastisitas dan layak untuk persamaan regresi.

4.2.4.3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel dependen. Uji ini untuk mengetahui apakah variabel dependen berkorelasi atau mempengaruhi variabel independen atau mempengaruhi variabel yang lain. Adapun hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.724	7.954		1.971	.046		
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.644	.500	.510	2.287	.007	.131	3.632
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.149	.451	.131	2.331	.018	.131	3.632

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.10 menunjukkan seluruh nilai toleransi tidak ada yang dibawah 0,10 dan nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

4.2.5. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dikarenakan variabel X dalam penelitian ini lebih dari 1 (satu). Di dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.724	7.954		1.971	.046
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.644	.500	.510	2.287	.007
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.149	.451	.131	2.331	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 26.0. maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,724 + 0,644X_1 + 0,149X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti dibawah ini, yaitu:

- a. Nilai Konstan sebesar 7,724 berarti bahwa apabila fasilitas kerja, dan kepuasan kerja, bernilai konstan atau nol (0), maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 7,724. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan tetap

memiliki kinerja yang baik dikarenakan adanya faktor pendukung lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

- b. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,644 yang berarti apabila variabel fasilitas kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) sedangkan variabel kepuasan kerja (X_2) tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja yang disediakan Perumda Tirtanadi Cabang Cemar amaka semakin baik pula kinerjanya.

4.2.6. Uji Hipotesis

4.2.6.1. Uji T

Hipotesis merupakan pernyataan atau kesimpulan tentang sesuatu yang bersifat sementara waktu dan dianggap benar. Hipotesis dikatakan sebagai jawaban sementara karena masih didasarkan pada teori, anggapan, dan pengalaman. Sehingga untuk mengetahui kebenaran hipotesis tersebut maka perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika t hitung $>$ t tabel. Dilihat pada t tabel dengan tingkat signifikan 5%, dengan sampel sebanyak 30 responden $df = n - k$ atau $df = 32 - 3 = 29$. Maka besarnya t tabel dalam penelitian ini adalah 1,699.

Tabel 4.12 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.724	7.954		1.971	.046
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.644	.500	.510	2.287	.007
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.149	.451	.131	2.331	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Tabel 4.11 menunjukkan hasil bahwa hasil uji hipotesis, sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t hitung $2,287 < \text{nilai tabel } 1,699$ dan nilai sig $0,007$ dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t hitung $2,331 > \text{nilai tabel } 1,699$ dan nilai sig $0,018$ dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$.

4.2.6.2. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.13 Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.786	2	166.393	9.766	.001 ^b
	Residual	494.089	29	17.038		
	Total	826.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Fasilitas.Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Tabel menunjukkan bahwa f hitung sebesar 4,937 sedangkan nilai f tabel untuk $df = 32 - 3 = 29$ dengan taraf signifikan 5% dari hasil df 29 adalah 2,93 (lihat di lampiran tentang t tabel), dengan demikian nilai f hitung $> \text{nilai f tabel}$ yaitu $(9,766 > 2,93)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, karena nilai probabilitas

lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14
Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.361	4.128
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Penjelasan tabel 4.13 adalah sebagai berikut: nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka r square adalah sebesar 0,402 ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas fasilitas kerja dan kepuasan kerja sebesar 40,2%. Jadi besarnya pengaruh secara bersama-sama antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara adalah sebesar 40,2%, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang telah dipaparkan diatas terdapat hasil penelitian tersebut dituangkan dalam bab ini, dan penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas Fasilitas Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji statistik secara parsial nilai t hitung yang diperoleh variabel fasilitas kerja dengan nilai t tabel $2,287 <$ nilai tabel $1,699$ dan nilai sig $0,007$ dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Berarti dengan pengujian ini maka hipotesis 1 diterima. Fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jadi dalam menentukan fasilitas yang disediakan, perusahaan harus mempertimbangkan faktor yang dapat menunjang kinerja karyawannya. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti,2022), (Juprizen & adilla, 2021), (Harfis & Bahri, 2020), dan (Jufrizen & Hadi, 2021) (Sidik & Syaefudin, 2022), (Rochim & Bambang, 2023), (Anandita et al., 2021), (Silalahi et al., 2022) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pada terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam perkembangan suatu organisasi saat ini, sebuah organisasi harus bisa mencapai kinerja terbaik dari karyawannya. Kinerja yang tinggi bisa di lihat dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diberlakukan pada dirinya. Semakin banyak aspek yang terkandung di dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji statistik secara parsial yang diperoleh variabel kepuasan kerja bahwa nilai t hitung adalah t hitung $2,331 >$ nilai tabel $1,699$ dan nilai sig $0,018$ dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga karyawan bergairah dan semangat bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriyana, 2021), (Simangusong & Prayogi, 2024), (Nurrohmat & Rini, 2022), (Adhan et al., 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Fahmi et al., 2024), (Nasution et al., 2023), (Prayogi & Trya, 2024) (Pane et al., 2024), dan (Salsabilla & Ian, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai r square $0,402$ hal ini berarti berpengaruh langsung $40,2\%$ kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan fasilitas kerja diatas, sisanya $59,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain diluar analisa variabel dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, budaya organisasi, semangat kerja, kepemimpinan, moral kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil uji statistik secara parsial dari uji F nilai f hitung $>$ nilai f tabel yaitu ($9,766 > 2,93$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,001$, karena nilai probabilitas

lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Dengan pengujian ini berarti hipotesis 3 diterima. Hal tersebut menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Monde, 2022), (Sufiyati et al., 2021), (Hendri et al., 2021), (Pangarso et al., 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. .

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t hitung $>$ t tabel 2,331 $>$ nilai tabel 1,699 dan nilai sig 0,018 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $<$ 0,05.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t hitung $>$ t tabel 2,331 $>$ 1,699 dan nilai sig 0,018 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $<$ 0,05.
3. Fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan hasil uji statistik secara parsial dari uji F nilai f hitung $>$ nilai f tabel yaitu (9,766 $>$ 2,93) dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05.

5.2. Saran

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

1. Bagi pihak manajemen PT. Ira Widya Utama Medan hendaknya lebih memperhatikan tentang karyawan yang berkaitan dengan pentingnya fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan memberikan fasilitas kerja yang layak pakai dan yang tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
2. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam yang harus diperhatikan dari seorang karyawan maka sebaiknya Perumda Tirtanadi Cabang Cemara lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari segi pemberian kompensasi maupun fasilitas pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap dampaknya pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. 2020. Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Amstrong, Gary & Philip, Kotler. (2021) *Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa. Alexander Sindoro dan Benyamin Molan*. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Anggraini, D., Nasution, M. I, Prayogi, M., A. 2023. Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24 (2), 170-198.
- Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Astuti, D., (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau*, Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Fahmi, M. Lesmana, M., T. Prayogi, M., A. 2024. Mediasi *Customer Engagement Behavior: Digital Marketing* dan Kualitas Makanan Guna Mencapai Kepuasan dan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 25 (1), 39-58. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Fahmy, S., TR., (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harahap, F., S. dan Satria, T. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3 (1), 120-135.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Irenawati, O. (2020)., *Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak'*, *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1), 77-88.
[.http://ejournal.urindo.ac.id](http://ejournal.urindo.ac.id)
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Intan, N. 2021. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kotler. P. dan K.. L. Keller. (2020). *Manajemen Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1*. Alih bahasa Oleh Bob Sabrana. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2022) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th edn. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, dkk, (2022). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Murtiningsih, D., dan Wahyudi, W., (2021). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, Perceived Value dan Kepuasan Mahasiswa terhadap Loyalitas Mahasiswa*". *JUDICIOUS* 2(2), 138-145.
<https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.462>
- Muchlas, M. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada Pers.
- Moenir, D. H. 2022. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Cetakan ke 11. Jakarta: Bumi Aksara.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan, Productivity*, 3(2), 187-192.

- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). *Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1456-1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Nasution, M. I. 2018. Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 3(2). 425–439.
- Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. I. A. (2023). *Work Stress and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable*. In *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 2(1), 2602-2611.
- Nurkhasanah, Suci., (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran Perumda Dharma Jaya Cakung*. Skripsi : UIN Hidayatullah. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/68358/1/SUCI%20NURKHASANAH-FST.pdf>
- Prawira, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). *Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1348-1363.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pane, M., Sjahril, E., P. dan Tupti, Z. 2022. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4 (2), 77-92.
- Prasetyo, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan*. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 265-372.
- Prayogi, M. A., & Trya, A. (2024). How Job Satisfaction in Mediation the Effect of Work Motivation on Employee Performance. *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management*, 2 (1), 63-74.
- Rivai, V., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Murai Kencana.

- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rosmaini dan Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Bumi Aksara.
- Simangunsong, S., & Prayogi, M. A. (2024, April). The Influence Of Job Connections And Work Abilities On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Telkom Indonesia Medan Branch. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 2296-2310.
- Sutrisno, E. K., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono., (2020). *Metode Penelitian Bisnis.*, Bandung: Alfabetha CV.
- Siregar, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sufiyati, A. et al., (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah, *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), 1-15.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas* . Bandung: Mandar Maju.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. 2019. Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tjiptono F. (2020). *Strategi Pemasaran Prinsip dan Penerapan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ulfa, N., & Sri S., (2024). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Bupati Bagian Ekonomi Dan Sumber Daya Alam Kab.Aceh Singkil*, Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 118-127. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.494>
- Veonardo, H., R., (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022*, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Wahyudi, W., D. Tupti, Z. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 31-44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Wibowo., (2020). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Wiludjeng, S., (2020). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIPERUMDA TIRTANADICABANG CEMARA

Dengan Hormat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya Zalfa Rizky Raisha dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen. Bersama ini, saya mohon kepada kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Bapak/Ibu Mohon mengisi daftar pertanyaan berikut ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Deskripsi Responden

1. Nama :
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Pria
2. Perempuan
4. Posisi/Jabatan :
5. Lama Bekerja : Tahun
6. Pendidikan terakhir : 1. SLTP 2. SMA 3. Sarjana Muda (D3)
4. Sarjana (S1) 5. Pasca Sarjana

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (\surd) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Fasilitas Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan					
2	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.					
3	Kapasitas ruangan sangat memadai.					
4	Fasilitas yang ada sesuai dengan kapasitas.					
5	Merasa bahwa fasilitas kerja saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari Anda.					
6	Rutin dalam hal pemeliharaan mesin.					
7	Rutin dalam pemeliharaan preventif secara berkala pada mesin yang anda gunakan.					
8	Mesin yang digunakan aman dari kerusakan.					
9	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
10	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.					

Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan.					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.					
3	Gaji pokok yang diterima sudah layak sesuai dengan UMR/UMK					
4	Menerima bonus sesuai dengan apa yang diharapkan					
5	Adanya promosi karir berjenjang yang bisa didapatkan					
6	Program promosi karir dan pengembangan diri yang ada berjalan dengan adil					
7	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.					
8	Kantor memberikan target kerja dengan penuh perhitungan.					
9	Adanya rasa saling percaya antara saya dan rekan kerja baik satu divisi maupun divisi lain.					
10	Adanya kerjasama yang baik antara saya dan rekan kerja baik satu divisi maupun divisi lain.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan benar					
2	Saya menghasilkan pekerjaan tepat waktu dengan jumlah kuantitas yang dinamis setiap harinya					
3	Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.					
4	Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.					
5	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
6	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi kehadiran cukup baik.					
7	Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.					
8	Saya mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini.					
9	Saya mampu untuk mengerjakan tugas dengan baik yang diberikan atasan atau perusahaan.					
10	Saya mampu meningkatkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.					

OUTPUT SPSS

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-lak	24	75.0	75.0	75.0
	Perempua	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 Tah	7	21.9	21.9	21.9
	21-25	4	12.5	12.5	34.4
	26-30	5	15.6	15.6	50.0
	31-35	9	28.1	28.1	78.1
	36-40	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Posisi atau Jabatan Responden

Posisi atau Jabatan Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Administrasi		2	6.3	6.3	6.3
Cleaning Service		2	6.3	6.3	12.5
Customer Service		1	3.1	3.1	15.6
Gudang		1	3.1	3.1	18.8
Kabag Aset dan Gambar Teknik		1	3.1	3.1	21.9
Kepala Bagian		6	18.8	18.8	40.6
Kepala Cabang		1	3.1	3.1	43.8
Loket		2	6.3	6.3	50.0
Pencatat		6	18.8	18.8	68.8
Pengawas		1	3.1	3.1	71.9
Satpam		2	6.3	6.3	78.1
Supervisor		1	3.1	3.1	81.3
Survei		1	3.1	3.1	84.4
TRA		2	6.3	6.3	90.6
Ver, Val, Tera, Trf		2	6.3	6.3	96.9
WO & Ganti Meter		1	3.1	3.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahu	9	28.1	28.1	28.1
	1-5 Tahun	13	40.6	40.6	68.8
	6-10 Tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	9.4	9.4	9.4
	S1	17	53.1	53.1	62.5
	S2	5	15.6	15.6	78.1
	SMA	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Jawaban Responden dari Kuesioner

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan											
Fasilitas 1	4	12.5	28	87.5	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 2	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kapasitas											
Fasilitas 3	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 4	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Fasilitas 5	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Pemeliharaan Mesin											
Fasilitas 6	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 8	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Kepuasan Pengguna											
Fasilitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 10	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Pekerjaan itu sendiri											
Kepuasan 1	10	31.3	20	62.5	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Kepuasan 2	15	46.9	16	50.0	1	3.1	0	0	0	0	Baik
Pendapatan/gaji											
Kepuasan 3	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Kepuasan 4	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Kesempatan promosi											
Kepuasan 5	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kepuasan 6	14	43.8	16	50.0	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Pengawasan											
Kepuasan 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepuasan 8	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Rekan kerja											
Kepuasan 9	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepuasan 10	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Kuantitas Kerja											
Kinerja 1	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kinerja 2	9	28.1	15	46.9	8	25.0	0	0	0	0	Baik
Prestasi kerja											
Kinerja 3	11	34.4	13	40.6	4	12.5	4	12.5	0	0	Baik
Kinerja 4	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tingkat Absensi											
Kinerja 5	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kinerja 6	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Tingkat Rolling karyawan											
Kinerja 7	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kinerja 8	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kemampuan											
Kinerja 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Kinerja 10	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik

Uji Validitas X₁

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas_1	39.41	16.249	.152	.838
Fasilitas_2	39.13	17.532	-.216	.880
Fasilitas_3	38.97	14.805	.442	.821
Fasilitas_4	39.28	10.789	.776	.782
Fasilitas_5	39.06	13.738	.739	.798
Fasilitas_6	39.31	12.996	.777	.789
Fasilitas_7	38.97	14.805	.442	.821
Fasilitas_8	39.28	10.789	.776	.782
Fasilitas_9	39.06	13.738	.739	.798
Fasilitas_10	39.31	12.996	.777	.789

Uji Validitas X₂

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KepuasanKerja_1	39.00	17.419	.612	.843
KepuasanKerja_2	38.81	18.222	.437	.855
KepuasanKerja_3	38.84	19.943	.078	.878
KepuasanKerja_4	39.03	16.418	.782	.829
KepuasanKerja_5	39.06	17.222	.470	.854
KepuasanKerja_6	39.00	13.935	.782	.825
KepuasanKerja_7	38.78	17.789	.608	.845
KepuasanKerja_8	39.03	16.418	.782	.829
KepuasanKerja_9	38.69	18.544	.425	.856
KepuasanKerja_10	39.00	13.935	.782	.825

Uji Validitas Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	38.00	22.387	.536	.828
Kinerja_2	38.16	22.330	.543	.828
Kinerja_3	38.22	20.628	.556	.828
Kinerja_4	37.81	20.415	.663	.815
Kinerja_5	37.75	22.645	.619	.824
Kinerja_6	37.56	25.673	.152	.853
Kinerja_7	38.00	22.387	.536	.828
Kinerja_8	38.16	22.330	.543	.828
Kinerja_9	38.22	20.628	.556	.828
Kinerja_10	37.81	20.415	.663	.815

Uji Reliabilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja.Karyawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.53	43.25	42.19
	Std. Deviation	4.096	4.544	5.165
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.132	.116	.137
	Positive	.083	.108	.070
	Negative	-.132	-.116	-.137
<i>Test Statistic</i>		.132	.116	.137
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.170	.200	.131
<i>a. Test distribution is Normal.</i>				
<i>b. Calculated from data.</i>				

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.724	7.954		1.971	.046		
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.644	.500	.510	2.287	.007	.131	3.632
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.149	.451	.131	2.331	.018	.131	3.632

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.724	7.954		1.971	.046
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.644	.500	.510	2.287	.007
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.149	.451	.131	2.331	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.724	7.954		1.971	.046
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.644	.500	.510	2.287	.007
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.149	.451	.131	2.331	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.786	2	166.393	9.766	.001 ^b
	Residual	494.089	29	17.038		
	Total	826.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Fasilitas.Kerja

Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.361	4.128

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	var
1	43	42	39	
2	43	46	40	
3	33	32	36	
4	41	39	42	
5	42	42	30	
6	46	42	39	
7	44	44	36	
8	45	45	44	
9	47	44	48	
10	50	49	50	
11	44	45	44	
12	48	49	48	
13	49	49	50	
14	46	45	45	
15	40	40	42	
16	42	42	48	
17	49	50	46	
18	42	43	44	
19	40	39	44	
20	48	50	44	
21	47	44	44	
22	47	49	48	

Linear Regression

Dependent: Kinerja Karyawan

Block 1 of 1

Independent(s): Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja

Method: Enter

Selection Variable:

Case Label:

WLS Weight:

OK Paste Reset Cancel Help

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Fasilitas Kerja1	Fasilitas Kerja2	Fasilitas Kerja3	Fasilitas Kerja4	Fasilitas Kerja5	Fasilitas Kerja6	Fasilitas Kerja7	Fasilitas Kerja8	Fasilitas Kerja9	Fasilitas Kerja10	var	var	var	var	var	var
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4						
2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4						
3	4	5	4	1	4	3	4	1	4	3						
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4						
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4						
6	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4						
7	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4						
8	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4						
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4						
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5						
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5						
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5						
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4						
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
18	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4						
19	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3						
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5						
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4						
22	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5						

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4265/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 18/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Zalfa Rizky Raisha
NPM : 2105160058
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

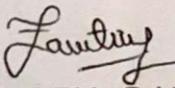
Identifikasi Masalah :
Judul 1. Jika kurangnya tunjangan atau tip pada karyawan serta kurangnya pantauan dari atasan sehingga membuat karyawan kurang disiplin
Judul 2. Jika pemimpin kurang memotivasi karyawan bisa menyebabkan banyak karyawan yang bermalas-malasan berkerja
Judul 3. Jika fasilitas di kantor kurang memadai akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam melakukan perkerjaan

Rencana Judul :
1. Pengaruh Tunjangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Zalfa Rizky Raisha)

* Pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4265/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/10/2024

Nama Mahasiswa : Zalfa Rizky Raisha

NPM : 2105160058

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Tanggal Pengajuan Judul : 18/10/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : *Dr. Mh S. Tifan, AHA, SE, MIM*

Judul Disetujui^{**)} :

*Pengaruh Fasilitas Kerja dan Keputus-
kerja terhadap Kinerja karyawan di
Perumda Tirtanadi Cabang Lemara.*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *4/11/2024*

Dosen Pembimbing
(Pateru)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 3251 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 11 Jumadil Akhir 1446 H
12 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirtanadi Cab.Cemara
Jl.Flamboyan No.1 Cemara
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Zalfa Rizky Raisha
Npm : 2105160058
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1.Pertinggal





**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3251 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Zalfa Rizky Raisha
N P M : 2105160058
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 11 Jumadil Akhir 1446 H
12 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

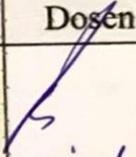
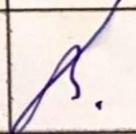
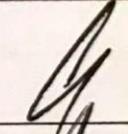
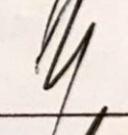
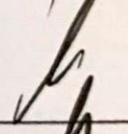
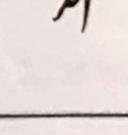
Tembusan :

1. Pertinggal.



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

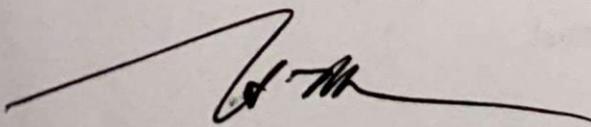
Nama Mahasiswa : Zalfa Rizky Raisha
 NPM : 2105160058
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E.,M.M
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

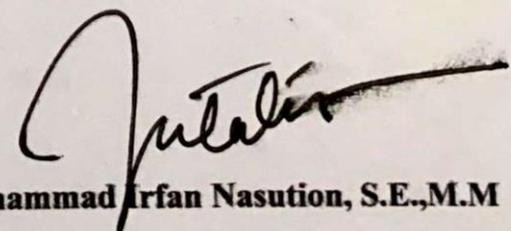
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah penelitian	15/1/24	
Bab 2	Indikator dan jenis	15/1/24	
Bab 3	Definisi operasional		
Daftar Pustaka	Disarankan menggunakan jurnal ilmiah	1/24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Revisi Kuesioner berdasarkan masukan Btk 2 & 136 3	1/25	
Persetujuan Seminar Proposal	Proses Revisi proposal		

Medan, Januari 2025

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.MSi.


Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Jumat, 07 Februari 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Zalfa Rizky Raisha
N .P.M. : 2105160058
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Februari 2004
Alamat Rumah : AL Falah IV No.12
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Se</i>
Bab I	* Dapat ditambahkan foto ruangan * kertas lebih ukuran pro survei
Bab II	* Tambah detail
Bab III	* Sumber table 3.2 Tidak ada * ukuran table terlalu besar
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Jumat, 07 Februari 2025**

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dr. Muhammad Irfan Nasution SE.,M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*,
07 Februari 2025 menerangkan bahwa:

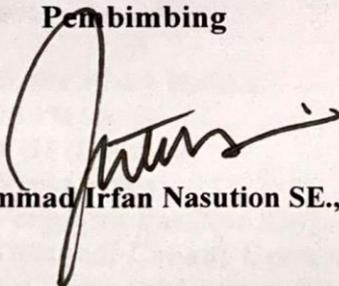
Nama : Zalfa Rizky Raisha
N.P.M. : 2105160058
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Februari 2004
Alamat Rumah : AL Falah IV No.12
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Dr. Muhammad Irfan Nasution SE.,M.M.*

Medan, Jumat, 07 Februari 2025

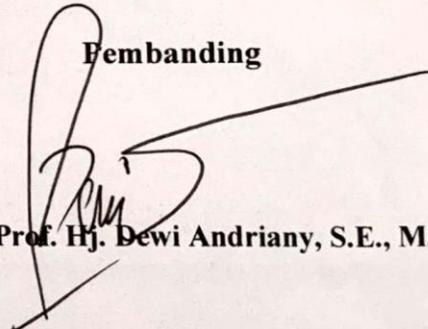
TIM SEMINAR

Pembimbing



Dr. Muhammad Irfan Nasution SE.,M.M.

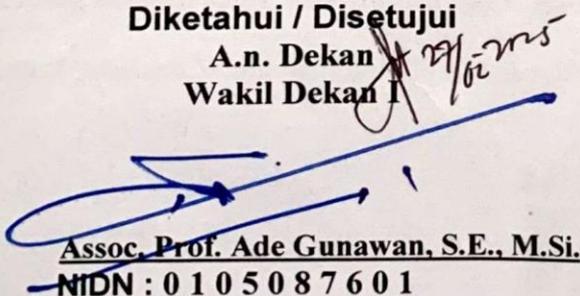
Pembanding



Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.Si.

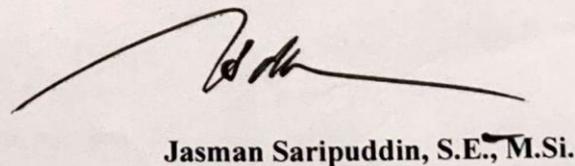
Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
Wakil Dekan I**



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

<http://feb.umsu.ac.id>
feb@umsu.ac.id
[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)
[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)
[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)
[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)
Jika mengawali surat ini agar dibubuhkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1285/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Syawal 1446 H
 19 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirtanadi Cabang Cemara
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Zalfa Rizky Raisha**
 N P M : **2105160058**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan
 Zalfa Rizky Raisha

H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 DN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal


 Agensi Kelayakan Malaysia
 Malaysian Qualifications Agency


SURAT KETERANGAN

Nomor : 1054/SDM/03/2025

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu:

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Zalfa Rizky Raisha	2105160058	Manajemen

Benar telah melaksanakan magang dan riset di Cabang Cemara Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 17-28 Februari 2025.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 6 Maret 2025

a.n Direktur Administrasi Keuangan
u.b
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia



Aruna Irani

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

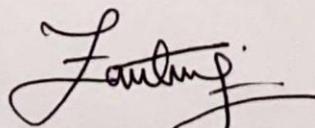
1. Nama : Zalfa Rizky Raisha
NPM : 2105160058
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 17 Februari 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Alfalah IV No 12 Medan
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : zalfarizkyr@gmail.com
HP : 0838-9843-8376

2. Nama Orang Tua
Ayah : Ismail Marzuki
Ibu : Ria Syafitri

3. Jenjang Pendidikan
 - SD Muhammadiyah 02 Medan Tamat Tahun 2015
 - SMP Laksmana Martadinata Medan Tamat Tahun 2018
 - MA Tahfizil Quran Islamic Centre Sumut Tamat Tahun 2021
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s.d sekarang.

Medan, 15 April 2025

Hormat Saya



Zalfa Rizky Raisha