

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG MEDAN GAHARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**MUHAMMAD YUDI ALFIZAR**

**1505160881**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 08 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
NPM : 1505160881  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Pembimbing

(SATRIA MIRSYA AFFANDINSI, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama** : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
**NPM** : 1505160881  
**Jurusan** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM  
INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PEGADAIAN  
(PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 September 2019

Pembimbing Skripsi

(Satria Mirsyah Affandi Nst, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIFUDDIN, SE., M.Si.)





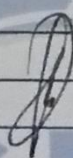



(R. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

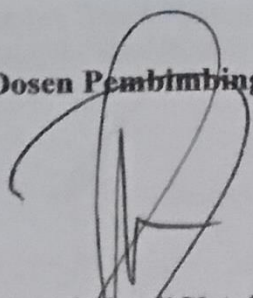


**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
**NPM** : 1505160881  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI  
 MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
 PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU

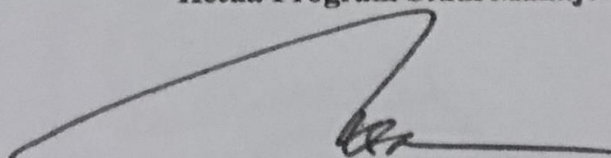
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
12 agt 19	Proposal Intenena		
20 agt 19	Revisi: Bab 1 & 2 Revisi: Bab 4 Uji-t + F Revisi: Data		
26 agt 19	Revisi: hasil & pembahasan		
03- Sept 19	Keputusan / Seran Bab 1		
17- Sept 19	Revisi: Pustaka Revisi: Bab 1 & 2, gambar lampiran Lampiran pengantar		
30 Sept 2019	ACC SIDANG MEJA HIJAU UJIAN SKRIPSI		

Dosen Pembimbing



(Satria Mirsva Affandi Nst. S.E., M.Si.)

Medan, 30 September 2019  
 Diketahui / Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

## ABSTRAK

**MUHAMMAD YUDI ALFIZAR, NPM. 1505160881. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan, 2019.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang berjumlah 41 orang. Sampel penelitian ini adalah 41 orang karyawan, dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket (Questioner). Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi).

Hasil regresi linier berganda  $Y = 29,955 + -0,393 X_1 + 0,496 X_2$ . Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial sistem informasi manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Nilai R-Square sebesar 0,206 atau 20,6%, berarti produktivitas kerja dijelaskan variabel fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen dalam persamaan regresi linier berganda sebesar 20,6% sedangkan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi variabel lain.

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Sistem Informasi Manajemen, dan Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala. Alhamdulillah atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Adapun skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Strata Satu) guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulisan skripsi ini ditulis dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu”**.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak pula bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tercinta Muhammad Yunus S.E., dan Ibunda tercinta Mardiana yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang dengan tulus dan ikhlas telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktu untuk membantu penulis agar proses penyelesaian skripsi ini selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dan seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Keluarga besar PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan informasi yang sangat berguna bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Teman-teman seperjuangan di kelas F-Manajemen Siang dan kelas konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia stambuk 2015, terima kasih atas do'anya.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah Subhanahu Wata'ala senantiasa meridhai segala usaha penulis. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Juli 2019

Penulis,

**MUHAMMAD YUDI ALFIZAR**  
**1505160881**



# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
1. Batasan Masalah .....	6
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori .....	8
1. Produktivitas Kerja .....	8
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
c. Peran Penting Produktivitas Kerja .....	12
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2. Fasilitas Kerja .....	15
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	15
b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	16
c. Metode Fasilitas Kerja .....	18
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	19
3. Sistem Informasi Manajemen .....	20
a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen .....	20
b. Peran Penting Sistem Informasi Manajemen .....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen .....	22
d. Indikator Sistem Informasi Manajemen.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis .....	31

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
1. Tempat Penelitian .....	35
2. Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
1. Populasi Penelitian .....	35
2. Sampel Penelitian .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	39
F. Teknik Analisis Data .....	40
1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
2. Uji Asumsi Klasik .....	41
3. Uji Hipotesis .....	42
4. Koefisien Determinasi .....	44
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
2. Identitas Responden .....	46
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	48
4. Hasil Analisis Data .....	56
B. Pembahasan .....	64
1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	64
2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja .....	65
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja .....	65
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Produktivitas kerja .....	2
Tabel I.2	: Fasilitas Kerja .....	3
Tabel I.3	: Sistem Informasi Manajemen .....	4
Tabel III.1	: Indikator Produktivitas Kerja .....	33
Tabel III.2	: Indikator Fasilitas Kerja .....	34
Tabel III.3	: Indikator Sistem Informasi Manajemen .....	34
Tabel III.4	: Jadwal Waktu Penelitian .....	35
Tabel III.5	: Jumlah Sampel Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu .....	36
Tabel III.6	: Skala Likert .....	37
Tabel IV.1	: Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.2	: Data Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.3	: Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	48
Tabel IV.4	: Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja.....	49
Tabel IV.5	: Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Manajemen.....	50
Tabel IV.6	: Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja.....	53
Tabel IV.7	: Regresi Berganda .....	56
Tabel IV.8	: Uji Multikolonieritas .....	59
Tabel IV.9	: Uji t.....	61
Tabel IV.10	: Uji F.....	63
Tabel IV.11	: Koefisien Determinasi.....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	29
Gambar II.2	: Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja .....	30
Gambar II.3	: Kerangka Konseptual.....	31
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	43
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	44
Gambar IV.1	: Hasil Uji Normalitas .....	58
Gambar IV.2	: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi yang baik dan memiliki citra dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya (Bahri & Chairatun Nisa, 2017). Agar mampu mencapai tujuan, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu menunjukkan produktivitas kerja yang berkualitas. Oleh sebab itu, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mendukung pencapaian produktivitas kerjanya, sehingga tercapai lah tujuan perusahaan tersebut.

Pada umumnya, produktivitas kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan hasil keluaran atau *output* yang lebih banyak dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. (Wibowo, 2014, p. 93). Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produksi adalah ukuran efisien produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2009, p. 99). Produktivitas dipengaruhi

banyak faktor diantaranya, tingkat pendidikan, teknologi, sarana produksi dengan fasilitas pendukung dan manajemen. (Hutabarat, 2016).

**Tabel I.1 Produktivitas Kerja**

No	Permasalahan	Jumlah Karyawan
1	Terkadang kurang cepat tanggap	2
2	Terkadang menunda-nunda pekerjaan	5
3	Terkadang kurang disiplin	3
4	Tuntutan pekerjaan yang tinggi	3
5	Terkadang kesehatan fisik menurun	2

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu (2019)

Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya mengacu pada masalah teknis saja, tetapi juga dapat terjadi pada permasalahan kepribadian. Untuk mengatasi hal tersebut, maka diperlukan pemahaman yang tepat kepada seluruh karyawan perusahaan tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja perusahaan terkait secara keseluruhan akan dapat tercapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah fasilitas kerja. Pemberian fasilitas kerja oleh perusahaan sangatlah penting agar dapat menunjang produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fasilitas merupakan pengembangan sarana dan prasarana yang memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah



hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil. (Chrisyanti, 2011, p. 215).

**Tabel I.2 Fasilitas Kerja**

No	Permasalahan	Jumlah Karyawan
1	Ac ruangan kurang dingin	5
2	Kurangnya mobil dinas untuk keperluan kantor	2
3	Tidak tersedia kantin di area kantor	3
4	Kurangnya pemberian penghargaan pada karyawan yang mencapai target	2
5	Tidak tersedianya mesin fotocopy untuk memperlancar aktivitas kerja karyawan	1

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu (2019)

Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang kurang baik dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya terdapat pula faktor lain yang mendukung produktivitas kerja yaitu sistem informasi manajemen. Pemberian sistem informasi manajemen yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan. Pemanfaatan sistem informasi manajemen mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta kebutuhan akan informasi yang cepat dan tepat dalam ketersediaan data untuk proses pengumpulan informasi pada organisasi terkait.

Sistem informasi manajemen adalah sistem informasi pendukung manajemen yang menghasilkan laporan, tampilan dan respon yang telah dispesifikasi secara periodik, khusus berdasarkan pada permintaan dengan berbasis komputer dan pelaporan wajib. O'Brian dalam (Indrayani, 2009, p. 2).

**Tabel I.3 Sistem Informasi Manajemen**

No	Permasalahan	Jumlah Karyawan
1	Terjadi gangguan atau eror pada sistem operasional	5
2	Kurangnya PPOB ( <i>Payment Point Online Bank</i> )	1
3	Kurangnya sistem pengendalian pada program operasional	2
4	Kurangnya keamanan data (password pengaksesan)	3
5	Terkadang kurang teliti dalam menginput data nasabah	2

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu (2019)

Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen yang tersedia pada perusahaan tersebut masih kurang terealisasi dengan baik. Sistem informasi manajemen sangat berperan penting untuk menyajikan informasi yang mendukung produktivitas kerja karyawan dan pengambilan keputusan pada perusahaan. Selain sistem informasi manajemen yang baik, fasilitas kerja juga turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang beralamat di jalan Gaharu II/ Tusam No.4 Medan, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana kemasyarakatan dan tidak lepas dari lingkaran bisnis. Keunggulan di bidang sumber daya manusia atau dalam pelayanan merupakan salah satu faktor untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis saat ini, semakin cepat kemajuan ilmu pengetahuan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang sempurna. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Berdasarkan hasil survei yang penulis lakukan di tempat penelitian, ditemukan beberapa permasalahan, yaitu terdapat masih adanya karyawan yang kurang cepat tanggap dan suka menunda-nunda pekerjaan. Terdapat pula

permasalahan yang terjadi pada sistem informasi manajemen, yaitu gangguan atau eror pada sistem operasional yang digunakan dan kurangnya PPOB (*Payment Point Online Bank*) untuk pembayaran. Sedangkan permasalahan pada fasilitas kerja yaitu masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dari fenomena di atas, dapat kita lihat permasalahan dan hambatan bagi perusahaan, hal ini menjadi penting untuk diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan di perusahaan yang sebenarnya, maka untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, adapun masalah-masalah yang ditemukan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih kurangnya fasilitas yang mendukung sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan.
2. Sering terjadinya gangguan eror pada sistem operasional dan kurangnya PPOB (*Payment Point Online Bank*).
3. Masih ada karyawan yang kurang cepat tanggap dan suka menunda-nunda pekerjaan.



## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan mengenai produktivitas kerja, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada dua faktor saja, yaitu fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah para karyawan tetap yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan, sebagai berikut :

- a. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu ?
- b. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu?
- c. Apakah fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk dapat menambah dan memperluas pengetahuan guna mendalami masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan, khususnya untuk memperbaiki fasilitas, sistem informasi manajemen dan kualitas sumber daya manusia.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama dan berkaitan dengan masalah penelitian ini di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Semua perusahaan membutuhkan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, menjadi tuntutan setiap pemimpin organisasi bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Belakangan ini semakin berkembang masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Pengertian produktivitas kerja itu sendiri dapat dibahas dari berbagai perspektif. Ruang lingkup dan penghayatan produktivitas kerja perlu dilihat secara mendalam, karena produktivitas kerja sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Hasibuan, 2016, p. 126)

“Peningkatan produktivitas kerja mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofi dan sistem”. Sutomo dalam (Anoraga, 2009, p. 175).

Sebagai konsep ekonomis, produktivitas kerja berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofi, produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sebagai konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ravianto dalam (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, p. 106).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang karyawan yang baik dan pencapaian tujuan usaha agar dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan juga bisa dilihat dari rasio atau perbandingan antara *output*

dengan *input*. Dimana *output* adalah waktu yang dihasilkan dari karyawan dalam mengerjakan suatu gangguan, sedangkan *input* adalah jumlah karyawan dalam mengerjakan suatu gangguan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

“Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi” Ravianto dalam (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, hal. 102). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen serta prestasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Simanjuntak dalam (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, hal. 103), yaitu antara lain:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan Kemampuan Fisik
- 3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas di atas :

- 1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan hanya

sebagai perlengkapan kerja saja, tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan, para karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar, tepat dan dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan sebelumnya.

## 2) Mental dan Kemampuan Fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

## 3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Selanjutnya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Hutabarat, 2016), yaitu sebagai berikut :

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Motivasi
- 5) Gizi dan kesehatan
- 6) Tingkat penghasilan

- 7) Jaminan sosial
- 8) Lingkungan dan iklim kerja
- 9) Hubungan industrial
- 10) Teknologi
- 11) Sarana produksi
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

### **c. Peran Penting Produktivitas Kerja**

Pentingnya arti produktivitas kerja dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapat keuntungan dari produktivitas kerja yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa.

(Siswandi, 2016) menyatakan bahwa “produktivitas kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya”.

(Sinungan, 2008, p. 1) menyatakan bahwa “produktivitas kerja mencakup sikap mental patriotik yang memandang masa depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya hasil kerja yang efektif dan produktif dan sangat diperlukan untuk peningkatan produktivitas kerja”.



Siagian dalam (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, p. 106) menyatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi yang harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia jua dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya”.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui betapa pentingnya produktivitas kerja dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Pelaksanaan produktivitas bertujuan untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada agar dapat terlaksana tujuan perusahaan yang optimal dengan cara memaksimalkan *out-put* dan meminimalkan *in-put*.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, p. 111), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai
- 3) Semangat Kerja
- 4) Pengembangan Diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Berikut ini penjelasan dari indikator produktivitas kerja di atas:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari yang kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan

sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan maupun dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2. Fasilitas Kerja**

### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. (Moenir, 2012, p. 119).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Lupiyoadi, 2011, p. 150)

Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. (Hasibuan., 2012, p. 201).

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

#### **b. 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.

(Armstrong, 2012, p. 22) adapun jenis-jenis fasilitas kerja terdiri

dari :

- 1) Mesin dan Peralatannya
- 2) Prasarana
- 3) Fasilitas
- 4) Peralatan Inventaris
- 5) Tanah
- 6) Bangunan
- 7) Alat Transportasi

Berikut ini penjelasan dari jenis-jenis fasilitas kerja di atas :

- 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.

**c. Metode Fasilitas Kerja**

Ada dua metode fasilitas kerja (Hasibuan,, 2012, p. 149) yaitu sebagai berikut :

1) Fasilitas Kerja Langsung

2) Fasilitas Kerja Tidak Langsung

Berikut ini penjelasan dari metode fasilitas kerja di atas :

#### 1) Fasilitas Kerja Langsung

Fasilitas kerja langsung adalah fasilitas kerja yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hariraya, bonus dan tanda jasa. Fasilitas kerja langsung besar pengaruhnya untuk memacu semangat kerja karyawan sehingga akhirnya produktivitas kerja karyawan pun semakin meningkat.

#### 2) Fasilitas Kerja Tidak Langsung

Fasilitas kerja tidak langsung adalah fasilitas kerja yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran pekerjaan sehingga para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang nyaman, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat.

### **d. Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Ada tiga indikator dari fasilitas kerja (Moenir, 2012, p. 198), yaitu:

- 1) Fasilitas Alat Kerja
- 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja
- 3) Fasilitas Sosial

Berikut ini penjelasan dari indikator fasilitas kerja di atas :



### 1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional.

### 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, seperti gedung, ruang kerja, penerangan yang cukup, alat komunikasi berupa telepon.

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan).

## **3. Sistem Informasi Manajemen**

### **a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen**

Penerapan sistem informasi manajemen ini menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, prosedur, pedoman, model manajemen dan keputusan sebuah *database*. Sistem informasi manajemen digambarkan seperti sebuah bangunan piramida, di mana lapisan dasarnya terdiri dari informasi untuk pengolahan, transaksi, penjelasan status dan lain sebagainya.

Lapisan berikut terdiri dari sumber-sumber informasi dalam mendukung operasi manajemen sehari-hari, lapisan ketiga terdiri dari sumber daya sistem informasi untuk membantu perencanaan dan pengambilan keputusan untuk pengendalian manajemen dan lapisan puncak terdiri dari sumber daya informasi untuk mendukung dan perumusan kebijakan oleh tingkat puncak manajer.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah sistem pertama yang berorientasi pada informasi dan sarannya adalah memberikan dukungan secara luas kepada seluruh manajer dari sebuah unit organisasi. (McLeod, 2011, p. 3). Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. (Davis, 2010, p. 3).

Sistem informasi manajemen adalah jaringan prosedur pengolahan data oleh suatu organisasi dan disatukan apabila dipandang perlu dengan maksud memberikan data yang bersifat intern maupun data yang bersifat ekstern untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Moekijat, 2009, p. 17).

Berdasarkan keterangan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi manajemen merupakan cara-cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem yang berdasarkan pada prinsip-prinsip manajemen.

## **b. Peran penting Sistem Informasi Manajemen**

Seiring dengan munculnya sistem informasi manajemen yang berbasis komputerisasi, memungkinkan pengelolaan data dilakukan dengan cepat dan akurat. Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja dari tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan pendapat (Nugroho, 2008, p. 16) menyatakan bahwa peran sistem informasi manajemen di dalam organisasi dapat diibaratkan sebagai darah pada tubuh manusia. Tanpa adanya aliran informasi yang sehat, organisasi akan mati. Terdapat tiga hal penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam bidang Komputer (Sutanta, 2003, p. 100) yaitu :

- 1) Tidak ada perusahaan yang sukses hanya mengandalkan sumber daya fisik.
- 2) Tidak ada aplikasi komputer inovatif yang memberikan keunggulan kompetitif yang terus-menerus bagi perusahaan.
- 3) Perhatian utama suatu perusahaan adalah memusatkan sumber daya informasi pada para pengguna.

## **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen**

Sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang serupa. Burch dan Grunidski dalam (Nugroho, 2008, p. 83) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi sistem informasi manajemen, yaitu sebagai berikut :

- 1) Integrasi
- 2) Format Tatap Muka Layar Tampilan
- 3) Kekuatan Kompetitor
- 4) Kualitas Informasi yang Dikendaki

- 5) Kebutuhan Sistem
- 6) Pengelola Data
- 7) Faktor Organisasi
- 8) Kebutuhan Untung Rugi Organisasi
- 9) Faktor Manusia
- 10) Masalah Hukum

Berikut ini penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi manajemen di atas :

- 1) Integrasi

Pengembangan sistem harus mempertimbangkan tingkat integrasi yang sesuai bagi organisasi yang membutuhkannya.

- 2) Format Tatap Muka Layar Tampilan

Format tatap muka layar tampilan tentu saja harus dibuat yang baik agar nyaman dan mudah digunakan. Apabila penggunaannya adalah manajemen tingkat atas, dalam sistem informasi eksekutif misalnya, maka format layar tampilan yang lengkap pilihannya dan cepat waktu tanggapnya adalah yang dikehendaki pengguna.

- 3) Kekuatan Kompetitor

Apabila kompetitor organisasi sudah menerapkan sistem informasi manajemen yang canggih, tentu saja sebaiknya sistem informasi manajemen yang dikembangkan tidak kalah modern dengan pesaingnya.

- 4) Kualitas Informasi yang Dikehendaki

Semua organisasi menghendaki informasi yang berkualitas baik. Namun, derajat kualitas yang dibutuhkan akan berbeda-beda sesuai dengan sifat organisasinya.

5) Kebutuhan Sistem

Sistem yang baik tentu saja harus mudah dipelihara. Untuk ini, diperlukan adanya dokumentasi sistem yang lengkap.

6) Pengelola Data

Banyak atau sedikitnya data yang diolah akan mempengaruhi desain sistem informasi yang akan dibuat.

7) Faktor Organisasi

Ada 3 aspek organisasi yang harus diperhitungkan karena turut mempengaruhi perancangan sistem informasi manajemen yang dibuat, yaitu jenis organisasi, model organisasi dan ukuran.

8) Kebutuhan Untung Rugi Organisasi

Organisasi merupakan perusahaan yang bersifat *profit oriented* akan berbeda dengan organisasi birokrasi pemerintah yang bersifat pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terlalu memikirkan untung rugi.

9) Faktor Manusia

Faktor sumber daya manusia ikut turut mempengaruhi model kecanggihan sistem informasi manajemen yang akan dibuat.

10) Masalah Hukum

Saat menggunakan perangkat keras ataupun lunak, diperhatikan pula masalah hukum yang berkaitan dengan hak cipta.

#### d. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Adapun beberapa indikator sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh pendapat (Jogiyanto, 2003, p. 42). Ada enam indikator sistem informasi manajemen yaitu sebagai berikut :

- 1) Masukan (*Input*)
- 2) Proses atau Model
- 3) Keluaran (*Output*)
- 4) Teknologi
- 5) Basis Data (*Database*)
- 6) Kontrol atau Pengendalian

Berikut ini penjelasan dari indikator sistem informasi manajemen di atas :

##### 1) Masukan (*input*)

Masukan merupakan komponen sistem, yaitu segala sesuatu yang perlu dimasukkan ke dalam sistem sebagai bahan yang akan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan keluaran yang berguna. Dalam sistem informasi manajemen, masukan disebut juga sebagai data.

##### 2) Proses atau Model

Proses adalah konversi atau pemindahan dari analisis *input* yang masih mentah menjadi bentuk yang berarti bagi manusia. Disini digambarkan bagaimana suatu data diproses untuk menghasilkan suatu informasi bernilai tambah.

##### 3) Keluaran (*output*)

Keluaran merupakan komponen sistem yang terdiri dari berbagai macam bentuk keluaran yang dihasilkan oleh komponen pengolahan. Dalam sistem informasi manajemen, keluaran adalah informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi yang akan

digunakan oleh para pengguna sebagai bahan pengambilan keputusan.

#### 4) Teknologi

Teknologi merupakan komponen yang penting dalam sistem informasi manajemen. Tanpa adanya teknologi yang mendukung, maka sistem informasi manajemen tidak akan menghasilkan informasi yang efektif dan efisien.

#### 5) Basis data (*database*)

Basis data atau dapat juga dikatakan sebagai manajemen data merupakan bagian dari manajemen sumber daya informasi. Tujuannya adalah memastikan sumber daya data perusahaan tetap akurat, mutakhir, aman dan tersedia bagi pengguna. Dalam sistem informasi manajemen, data biasanya disimpan dengan menggunakan sistematisasi yang terdiri dari elemen data, rekaman dan berkas.

#### 6) Kontrol atau Pengendalian

Bagian pengendalian mempunyai peran utama menjaga proses dalam sistem agar dapat berlangsung secara normal sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Dalam sistem informasi manajemen, kendali tersebut dapat berupa masukan, validasi proses, maupun validasi keluaran yang dapat dirancang dan dikembangkan secara terprogram.



Sama halnya dengan pendapat Loudon dalam (Hartono, 2003, p. 22), terdapat beberapa indikator pada sistem informasi manajemen yaitu sebagai berikut :

- 1) Keahlian
- 2) Organisasi
- 3) Manajemen
- 4) Teknologi

Berikut ini penjelasan dari indikator sistem informasi manajemen di atas :

1) Keahlian

Sistem informasi manajemen bukan sekedar teknologi, melainkan berkaitan dengan manusia, dapat dikatakan bahwa untuk menyelenggarakan sebuah sistem informasi dibutuhkan tiga bidang keahlian yaitu keahlian dalam mengolah data dan mengelola informasi dan keahlian teknologi khususnya dalam mengoperasikan komputer.

2) Organisasi

Sistem informasi manajemen tidak terlepas dari perusahaan karena keberadaan dan kehidupan sebuah sistem memiliki sebuah unsur didalamnya yang berisi struktur organisasi, sumber daya manusia serta kebijakan perusahaan.

3) Manajemen

Apabila sistem informasi manajemen dapat menyediakan informasi di semua bagian maka sistem tersebut dapat dikatakan sebagai informasi manajemen yang efektif.

#### 4) Teknologi

Dengan bantuan perangkat komputer sistem informasi manajemen memudahkan para penggunanya dalam melakukan suatu pekerjaannya.

### **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lainnya dari adanya masalah yang ingin penulis teliti.

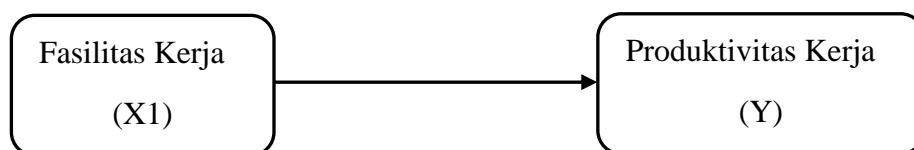
#### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang di gunakan dalam bekerja. Pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit perusahaan. Fasilitas kerja itu sendiri merupakan bagian dari lingkungan kerja. Jika pekerjaan atau karyawan merasa nyaman seperti fasilitas memadai dipastikan produktivitas akan meningkat, peningkatan produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Hasil penelitian (Rino, 2015) dengan judul pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya. Begitu juga dengan hasil penelitian (Komariah, 2018) yang berjudul pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai pada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan

dan Perlindungan Anak Kab. Ciamis bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika semakin baik fasilitas kerja yang diberikan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.



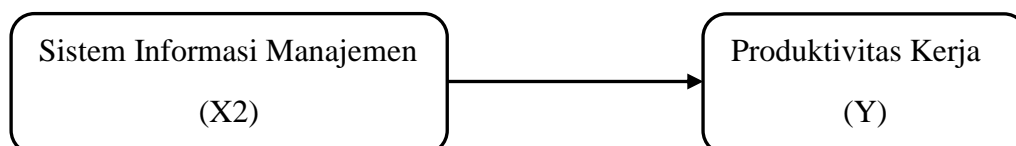
**Gambar II.1**  
**Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja**

## **2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja**

Sistem informasi manajemen juga sangat berperan penting di segala bidang pekerjaan baik secara individu maupun organisasi. Semakin baik kualitas sistem informasi manajemen yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian (Natalia & W, 2014) dengan judul pengaruh peranan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian edp (*electronic data processing*) dan transaksi pembayaran (kasir) toserba “x” Cabang Buah Batu Bandung. Serta hasil penelitian (Antoni, Supriyati, & Novriansyah, 2018) dengan judul pengaruh peranan sistem informasi manajemen terhadap peningkatkan produktivitas kerja dosen pada Universitas Muara Bungo.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika semakin baik sistem informasi manajemen suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja**

### **3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja**

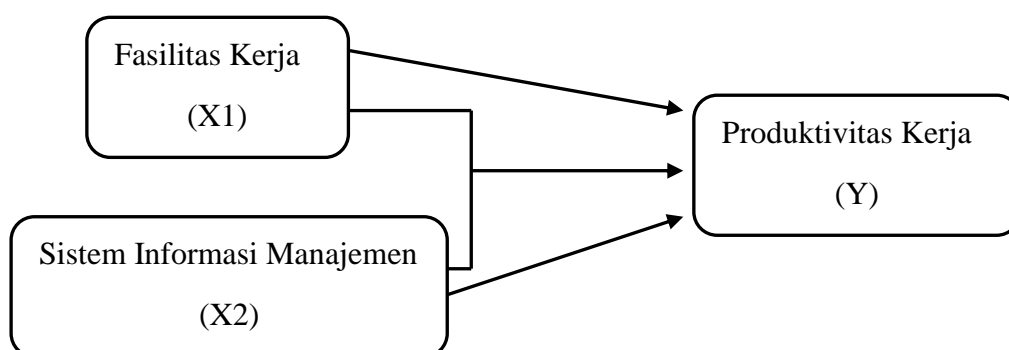
Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) atau produktivitas dalam perusahaan ekonomi secara komprehensif. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara sumber daya (*input*) dengan jumlah barang atau jasa (*output*) yang dihasilkan dari sumber tersebut. Pendekatan untuk dapat menentukan tujuan yang efektif, perencanaan dan aplikasi penggunaan yang produktif dan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Produktivitas kerja mengikut sertakan pendayagunaan sumber daya manusia secara terpadu, keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, organisasi dan peningkatan hidup karyawannya.

Hasil penelitian (Anam & Rahardja, 2017) dengan judul pengaruh fasilitas kerja, sistem informasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap

produktivitas kerja karyawan. (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah).

Berdasarkan penelitian (Natalia & W, 2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa, jika semakin baik fasilitas kerja dan sistem informasi suatu perusahaan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen tidak diterima dengan baik maka akan semakin menurun produktivitas kerja karyawan.



**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

2. Ada pengaruh sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
3. Ada pengaruh fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. (Juliandi, A. dan Irfan, 2013, p. 90). Penelitian ini menggunakan tiga variabel, diantaranya 2 variabel bebas (X), yaitu fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen, dan 1 variabel terikat (Y), yaitu produktivitas kerja.

#### B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan mengetahui baik buruknya pengakuan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### 1. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja yaitu suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang karyawan yang baik dan pencapaian tujuan usaha agar dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

**Tabel III.1 : Indikator Produktivitas Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kemampuan	1,2
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	3,4
3	Semangat kerja	5,6
4	Pengembangan diri	7,8
5	Mutu	9,10
6	Efisiensi	11,12

## 2. Fasilitas Kerja (X1)

Fasilitas kerja yaitu penampilan, kemampuan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan di lingkungan sekitarnya untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih produktif.

**Tabel III.2 : Indikator Fasilitas Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Fasilitas alat kerja	1,2
2	Fasilitas perlengkapan kerja	3,4
3	Fasilitas sosial	5,6

Sumber : (Moenir, 2012, p. 198)

## 3. Sistem Informasi Manajemen (X2)

Suatu sistem yang terintegrasi, yang menyediakan informasi pendukung manajemen yang menghasilkan laporan, tampilan dan respon yang telah dispesifikasi secara periodik dan pengambilan keputusan di dalam organisasi.

**Tabel III.3 : Indikator Sistem Informasi Manajemen**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Input/Masukan	1,2
2	Proses/Model	3,4
3	Output/Keluaran	5,6
4	Teknologi	7,8
5	Database (basis data)	9,10
6	Kontrol atau Pengendalian	11,12

Sumber : Jogyanto (2003, Hal. 42)



### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang berada di Jl. Gaharu II/ Tusam No. 4 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Oktober 2019. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III. 4**  
**Jadwal Waktu Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		Des-18				Jan-19				Agus-19				Sept-19				Okt-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■																	
2	Pengajuan Judul Skripsi				■																
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■									
5	Pengumpulan Data											■	■								
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi															■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■			

Sumber : Diolah Peneliti (2019)

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian menarik kesimpulannya Sugiyono dalam (Kamal, 2015). Jadi populasi dari penelitian

ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang berjumlah 41 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono dalam (Mirnasari & Suardhika, 2018). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu sebanyak 41 orang. Menurut Juliandi, dkk (2014) apabila populasi dalam penelitian jumlahnya kurang dari 100 responden maka menggunakan penelitian menggunakan jenis sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

**Tabel III.5**  
**Jumlah Sampel Pegawai Tetap Seluruh Wilayah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu**

No	Unit Kerja	Jumlah sampel
1	Cabang Gaharu	17
2	Unit Kampung Durian	6
3	Unit Glugur	6
4	Unit Perintis	6
5	Unit Serdang	6
Total		41

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu (2019)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (Questioner), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya (Jufrizen, 2015) . Teknik pengumpulan data

dalam penelitian ini menggunakan data data primer yang dilakukan dengan cara pemberian daftar pertanyaan kuesioner.

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berkaitan tentang fasilitas kerja dan system informasi manajemen kepada responden untuk dijawabnya dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 132)

Skala likert dirancang oleh Liker yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan opsi pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan melalui variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi di atas maka penulis dapat mengukur bagaimana nilai produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Agar hasil kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

## 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeka yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. (Noor, 2012, p. 132). Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu intrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi, 2015, p. 76). Validitas ini akan menyangkut pada akurasi intrumen. Apabila instrumen sudah disusun, kemudian instrumen tersebut disebarakan kepada responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik yang dapat digunakan adalah korelasi. Rumus korelasi yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 248)

Dimana :

$r$  = Korelasi

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$(\sum x_i)$  = Jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah jika  $H_a = 0$  (tidak ada korelasi yang signifikan antara skor poin dengan skor total atau tidak *valid*), maka  $H_o$  diterima jika nilai korelasinya adalah negatif atau probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05. Kriteria Uji Validitas, yaitu jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$ , maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah *valid*, sedangkan jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$ , maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak *valid*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan dan kehandalan atau kestabilan. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Noor, 2012, p. 313). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian tersebut merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Untuk menghitung reliabilitas kuesioner, digunakan rumus alpha yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, A. dan Irfan, 2013, p. 86)

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicapai

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$  = Varians total

Dalam menetapkan reliabilitas atau tidaknya butir pertanyaan didasarkan dengan ketentuan, yaitu jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha)  $> 0,6$  maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya), dan Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha)  $< 0,6$  maka instrumen tidak reliabel (tidak terpercaya).

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. (Sanusi, 2011, p. 115).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat. Untuk mencari hubungan X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y, maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Juliandi, A. dan Irfan, 2013, p. 174)

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1 X_1$  = Fasilitas Kerja

$\beta_2 X_2$  = Sistem Informasi Manajemen

e = Error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda. Adapun asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Gujarati dalam (Juliandi, 2015, p. 160), pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi linier berganda, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolonieritas

Gujarati dalam (Juliandi, 2015, p. 161), multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan toleransi dan VIF (*varians information factor*). Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas, dan jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Gujarati dalam (Juliandi, 2015, p. 161), heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika variasi berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, 2015, p. 161).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis t ini adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 250)



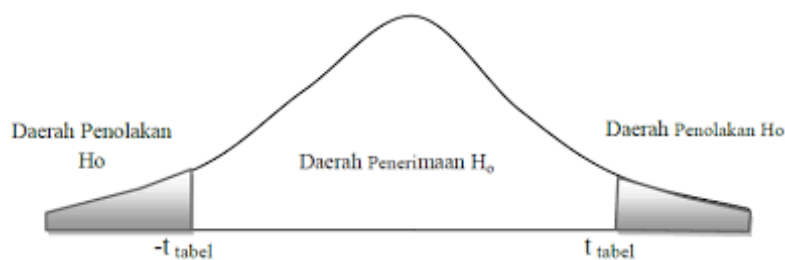
Dimana :

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$ , yang selanjutnya dikondultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji t sebagai berikut :



**Gambar III. 1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 250)

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(t-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 257)

Dimana :

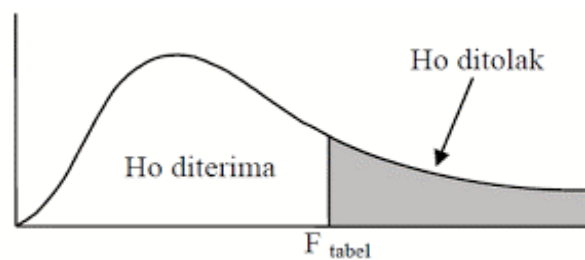
$F_h$  = Nilai  $F_{hitung}$

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji f sebagai berikut :



**Gambar III. 2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f**  
 Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 257)

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (D) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel (Y). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 264)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien variabel fasilitas kerja, system informasi manajemen  
dan produktivitas kerja.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 12 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 12 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah fasilitas kerja, variabel  $X_2$  adalah sistem informasi manajemen dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah produktivitas kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*. Ketentuan *skala likert* berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen) maupun variabel terikat  $Y$  (produktivitas kerja).

##### 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

###### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	19	46.3	46.3	46.3
	Laki-Laki	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (53,7%) dan perempuan 19 orang (46,3%). Jenis kelamin laki-laki lebih dominan di Pegadaian Cabang Gaharu Medan disebabkan secara kebetulan penempatan pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai wanita.

#### b. Kelompok Usia

**Tabel IV.2**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	12	29.3	29.3	29.3
31-40 Tahun	21	51.2	51.2	80.5
41-50 Tahun	5	12.2	12.2	92.7
>51 Tahun	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 21 orang (51,2%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang (29,3%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (12,2%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 3 orang (7,3%).

### c. Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.3**  
**Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	9	22.0	22.0	22.0
	D3	10	24.4	24.4	46.3
	S1	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 22 orang (53,7%), D3 sebanyak 10 orang (24,4%) dan SLTA sebanyak 9 orang (22,0%). Hal ini menunjukkan bahwa, perusahaan lebih memprioritaskan pendidikan S1 dalam melakukan penerimaan pegawai dan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan tinggi.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Sistem Informasi Manajemen ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden.

#### a. Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	34,14	19	46,34	8	19,51	0	0	0	0	41	100
2	15	36,58	14	34,14	12	29,26	0	0	0	0	41	100
3	12	29,26	13	31,70	16	39,02	0	0	0	0	41	100
4	13	31,70	11	26,82	17	41,46	0	0	0	0	41	100
5	7	17,07	15	36,58	19	46,34	0	0	0	0	41	100
6	8	19,51	16	39,02	17	41,46	0	0	0	0	41	100

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang komputer yang disediakan memadai dan layak pakai, sebanyak 14 orang (34,14%) menjawab sangat setuju, 19 orang (46,34%) menjawab setuju, sedangkan 8 orang (19,51) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden tentang akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik, sebanyak 15 orang (36,58%) menjawab sangat setuju, 14 orang (34,14%) menjawab setuju, sedangkan 12 orang (29,26) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang meja dan kursi kantor yang tersedia masih berfungsi dengan baik, sebanyak 12 orang (29,26%) menjawab sangat setuju, 13 orang (31,70%) menjawab setuju, sedangkan 16 orang (39,02%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden tentang kamar mandi yang disediakan selalu terjaga kebersihannya, sebanyak 13 orang (31,70%) menjawab sangat setuju, 11 orang (26,82%) menjawab setuju, sedangkan 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju.

5. Jawaban responden tentang mobil dinas yang disediakan sangat membantu saya untuk keperluan kantor, sebanyak 7 orang (17,07%) menjawab sangat setuju, 15 orang (36,58%) menjawab setuju, sedangkan 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah, sebanyak 8 orang (19,51%) menjawab sangat setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, sedangkan 17 orang (41,46) menjawab kurang setuju.

#### b. Variabel Sistem Informasi Manajemen

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel sistem informasi manajemen ( $X_2$ ) diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Manajemen ( $X_2$ )**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	21,95	16	39,02	16	39,02	0	0	0	0	41	100
2	6	14,63	15	36,58	20	48,78	0	0	0	0	41	100
3	3	7,31	20	48,78	18	43,90	0	0	0	0	41	100
4	7	17,07	17	41,46	17	41,46	0	0	0	0	41	100
5	3	7,31	24	58,53	14	34,14	0	0	0	0	41	100
6	2	4,87	19	46,34	20	48,78	0	0	0	0	41	100
7	6	14,63	15	36,58	20	48,78	0	0	0	0	41	100
8	4	9,75	23	56,09	14	34,14	0	0	0	0	41	100
9	6	14,63	16	39,02	19	46,34	0	0	0	0	41	100
10	4	9,75	20	48,78	17	41,46	0	0	0	0	41	100
11	2	4,87	14	34,14	25	60,97	0	0	0	0	41	100
12	4	9,75	12	29,26	25	60,97	0	0	0	0	41	100

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)



Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memasukkan data kedalam komputer melalui software sesuai dengan prosedur, sebanyak 9 orang (21,95%) menjawab sangat setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, sedangkan 16 orang (39,02%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden tentang informasi yang masuk dapat diterima dengan cepat dan dijalankan dengan baik, sebanyak 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju, 15 orang (36,58%) menjawab setuju, sedangkan 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen, sebanyak 3 orang (7,31%) menjawab sangat setuju, 20 orang (48,78%) menjawab setuju, sedangkan 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden tentang proses perekrutan calon karyawan dengan menggunakan seleksi yang ketat dan efektif, sebanyak 7 orang (17,07%) menjawab sangat setuju, 17 orang (41,46%) menjawab setuju, sedangkan 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang informasi sebagai output dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software, sebanyak 3 orang (7,31%) menjawab sangat setuju, 24 orang (58,53%) menjawab setuju, sedangkan 14 orang (34,14%) menjawab kurang setuju.

6. Jawaban responden tentang informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan, sebanyak 2 orang (4,87%) menjawab sangat setuju, 19 orang (46,34%) menjawab setuju, sedangkan 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden tentang teknologi komputer sangat membantu pegawai dalam bekerja, sebanyak 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju, 15 orang (36,58%) menjawab setuju, sedangkan 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju.
8. Jawaban responden tentang teknologi komputer memudahkan pegawai untuk menemukan kembali data-data yang diperlukan, sebanyak 4 orang (9,75%) menjawab sangat setuju, 23 orang (56,09%) menjawab setuju, sedangkan 14 orang (34,14%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden tentang data yang diperlukan lebih mudah didapat dengan penggunaan teknologi komputer, sebanyak 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, sedangkan 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang pengolahan data dapat di akses dengan cepat dengan penggunaan teknologi komputer, sebanyak 4 orang (9,75%) menjawab sangat setuju, 20 orang (48,78%) menjawab setuju, sedangkan 17 orang (41,46) menjawab kurang setuju.
11. Jawaban responden tentang setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing-masing, sebanyak 2 orang (4,87%)

menjawab sangat setuju, 14 orang (34,14%) menjawab setuju, sedangkan 25 orang (60,97%) menjawab kurang setuju.

12. Jawaban responden tentang setiap karyawan memahami tanggung jawab pengendalian internal masing-masing, sebanyak 4 orang (9,75%) menjawab sangat setuju, 12 orang (29,26%) menjawab setuju, sedangkan 25 orang (60,97%) menjawab kurang setuju.

### c. Variabel Produktivitas Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	19,51	11	26,82	22	53,65	0	0	0	0	41	100
2	5	12,19	12	29,26	24	58,53	0	0	0	0	41	100
3	2	4,87	16	39,02	23	56,09	0	0	0	0	41	100
4	6	14,63	15	36,58	20	48,78	0	0	0	0	41	100
5	4	9,75	20	48,78	17	41,46	0	0	0	0	41	100
6	2	4,87	14	34,14	25	60,97	0	0	0	0	41	100
7	4	9,75	12	29,26	25	60,97	0	0	0	0	41	100
8	0	0	15	36,58	26	63,41	0	0	0	0	41	100
9	2	4,87	16	39,02	23	56,09	0	0	0	0	41	100
10	8	19,51	11	26,82	22	53,65	0	0	0	0	41	100
11	5	12,19	12	29,26	24	58,53	0	0	0	0	41	100
12	2	4,87	16	39,02	23	56,09	0	0	0	0	41	100

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 8 orang (19,51%) menjawab sangat setuju, 11 orang (26,82%) menjawab setuju, sedangkan 22 orang (53,65%) menjawab kurang setuju.

2. Jawaban responden tentang saya menerima pujian atas kemampuan yang saya punya, sebanyak 5 orang (12,19%) menjawab sangat setuju, 12 orang (29,26%) menjawab setuju, sedangkan 24 orang (58,53%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang saya akan lebih meningkatkan pekerjaan untuk hasil yang dicapai, sebanyak 2 orang (4,87%) menjawab sangat setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, sedangkan 23 orang (56,09%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden tentang saya ingin bekerja dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai, sebanyak 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju, 15 orang (36,58%) menjawab setuju, sedangkan 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 4 orang (9,75%) menjawab sangat setuju, 20 orang (48,78%) menjawab setuju, sedangkan 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor karena semangat yang saya miliki, sebanyak 2 orang (4,87%) menjawab sangat setuju, 14 orang (34,14%) menjawab setuju, sedangkan 25 orang (60,97%) menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden tentang saya akan meningkatkan pekerjaan guna untuk pengembangan diri yang saya miliki, sebanyak 4 orang

- (9,75%) menjawab sangat setuju, 12 orang (29,26%) menjawab setuju, sedangkan 25 orang (60,97%) menjawab kurang setuju.
8. Jawaban responden tentang saya memiliki pengembangan diri yang cepat dalam bekerja, sebanyak 15 orang (36,58%) menjawab setuju, sedangkan 26 orang (63,41%) menjawab kurang setuju.
  9. Jawaban responden tentang saya akan meningkatkan mutu guna untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal, sebanyak 2 orang (4,87%) menjawab sangat setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, sedangkan 23 orang (56,09%) menjawab kurang setuju.
  10. Jawaban responden tentang saya berusaha agar kualitas kerja meningkat, sebanyak 8 orang (19,51%) menjawab sangat setuju, 11 orang (26,82%) menjawab setuju, sedangkan 22 orang (53,65%) menjawab kurang setuju.
  11. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, sebanyak 5 orang (12,19%) menjawab sangat setuju, 12 orang (29,26%) menjawab setuju, sedangkan 24 orang (58,53%) menjawab kurang setuju.
  12. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, sebanyak 2 orang (4,87%) menjawab sangat setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, sedangkan 23 orang (56,09%) menjawab kurang setuju.

#### 4. Hasil Analisis Data

Bagian ini dilakukan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

##### a. Regresi Berganda

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan analisis statistik asosiatif untuk melihat besarnya pengaruh dan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diinterpretasikan ke dalam model persamaan. Adapun alat uji statistik yang digunakan adalah Uji Regresi Berganda, Uji Klasik, Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistik Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.7**  
**Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.955	8.404		3.564	.001
FASILITAS KERJA	-.393	.261	-.223	-1.507	.140
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.496	.165	.446	3.012	.005

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS  
KERJA

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS versi 16.0 diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen) adalah :  $Y = 29,955 + -0,393 X_1 + 0,496 X_2$

Dimana :

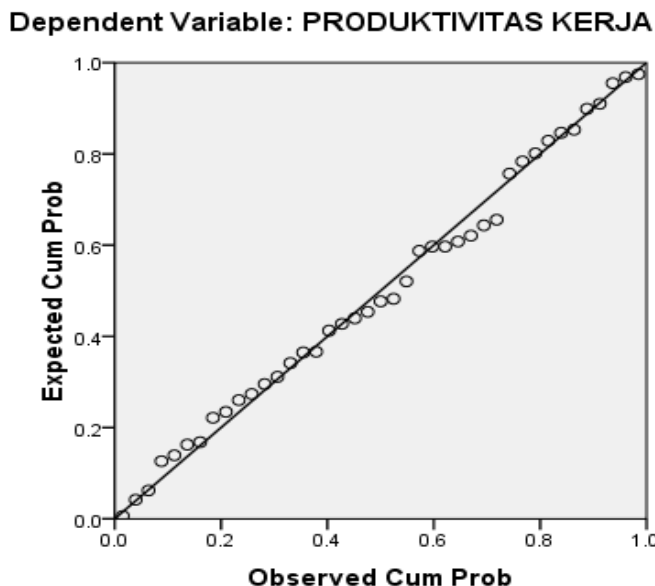
- 1) Nilai konstanta sebesar 29,955 apabila variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Sistem Informasi Manajemen ( $X_2$ ) dianggap nol, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 29,955.
- 2) Nilai koefisien Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,393 menyatakan bahwa apabila Fasilitas Kerja mengalami pengurangan sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -39,3%.
- 3) Nilai koefisien Sistem Informasi Manajemen ( $X_2$ ) sebesar 0,496 menyatakan bahwa apabila Sistem Informasi Manajemen mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 49,6%.

## **b. Uji Asumsi Klasik**

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan dengan uji PP plot standardized residual. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Gambar IV.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

## 2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya. Kemiripan antar variabel independen akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan). Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Vector* (VIF).



**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.955	8.404		
FASILITAS KERJA	-.393	.261	.955	1.047
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.496	.165	.955	1.047

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

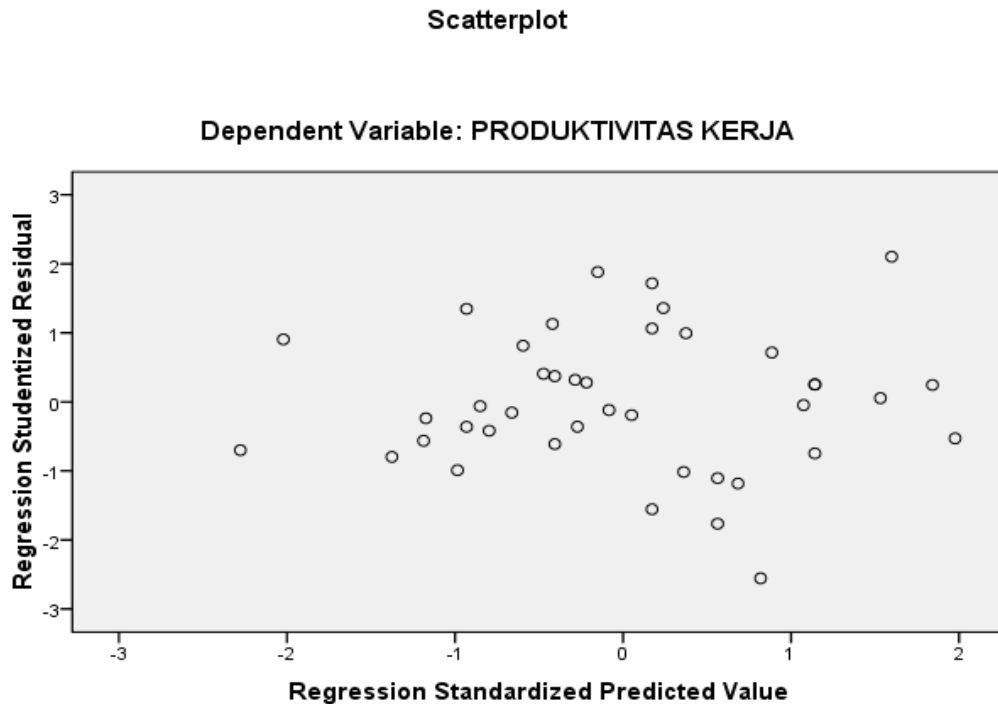
Jika dilihat pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen memiliki nilai VIF 1.047. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF disekitar angka 1 dan batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 1), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta

titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda.



**Gambar IV.2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Pada gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda ini.

**c. Uji t**

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan

variabel dependen. Dengan bertujuan computer program *Statis Package for Sosial Sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) adapun pengujiannya sebagai berikut.

**Tabel IV.9**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.955	8.404		3.564	.001
FASILITAS KERJA	-.393	.261	-.223	-1.507	.140
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.496	.165	.446	3.012	.005

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

KERJA

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Bertujuan untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan

Uji t pada tingkat  $\alpha = 5\%$  nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 41$  adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = n - k = 41 - 2 = 39 \text{ adalah sebesar } 2,022$$

$$t_{\text{hitung}} = -1,507$$

#### 1) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -1,507 sementara  $t_{\text{tabel}}$  2,022 dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,140 > 0,05$ . Berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara negatif tetapi tidak

signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

## 2) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah sistem informasi manajemen secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,012 sementara  $t_{tabel}$  2,022 dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

### d. Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan sistem informasi manajemen ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.10**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.413	2	47.206	4.930	.012 <sup>a</sup>
Residual	363.831	38	9.574		
Total	458.244	40			

a. Predictors: (Constant), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Bertujuan untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan Uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$  nilai  $F_{hitung}$  untuk  $n = 41$  adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 41 - 2 - 1 = 38 \text{ adalah sebesar } 3,24$$

$$F_{hitung} = 4,930$$

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas  $F_{hitung} 4,930 > F_{tabel} 3,24$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **e. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya.

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.164	3.094

a. Predictors: (Constant), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan *R Square* sebesar 0,206 yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 20,6%. Sekitar 20,6% menunjukkan variabel (Y) produktivitas kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan sistem informasi manajemen ( $X_2$ ). Selebihnya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-1,507 > 2,022$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Artinya fasilitas yang di sediakan di dalam kantor tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena banyak karyawan yang mengeluh tentang fasilitas yang kurang memadai. Sehingga karyawan tidak dapat mengoptimalkan produktivitas kerja. Hasil

penelitian ini sesuai dengan hasil (Okana, 2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,012 > 2,022$  dan  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Artinya sistem informasi manajemen yang ada di dalam perusahaan sangat mendukung sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Natalia & W, 2014) yang menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bagian EDP (Electronic Data Processing) dan pada bagian Kasir Toserba “X” Cabang Buah Batu.

## **3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja**

Mengenai pengaruh antara fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang medan Gaharu, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil Uji F didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,930 > 3,24$  dengan signifikan  $0,012 < 0,05$  sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan N dengan

tingkat signifikan 5% yaitu  $dk = n - k - 1$  maka  $41 - 2 - 1 = 38$  adalah 4,930 karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya ada pengaruh fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Disimpulkan bahwa, dengan adanya fasilitas kerja yang tersedia dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dengan adanya sistem informasi manajemen yang tersedia dengan baik dapat membantu pekerjaan karyawan untuk tercapai tujuan perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -1,507 sementara  $t_{tabel}$  2,022 dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,140 > 0,05$  Berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,012 sementara  $t_{tabel}$  2,022 dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan di peroleh  $F_{tabel}$  yaitu  $4,930 > 3,24$  dengan signifikan  $0,012 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya ada pengaruh fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan adanya fasilitas kerja yang memadai di dalam kantor atau perusahaan tentu juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus memfasilitasi ruang kerja untuk para karyawan di perusahaan sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja dan lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di perusahaan.
2. Terkait dengan sistem informasi manajemen harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi, sebaik apa pun pengelolaan sistem informasi manajemen, ia hanya akan berguna dan memberikan kontribusi terhadap efektivitas pengambilan keputusan apabila dimanfaatkan dengan sungguh-sungguh oleh para pimpinan untuk pengambilan keputusan oleh karena itu sistem informasi manajemen sangatlah penting bagi pimpinan untuk mengambil keputusan.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Of Management*, 6(4), 1–11. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Antoni, Supriyati, & Novriansyah, Y. (2018). Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 45–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2195146>
- Armstrong, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih Bahasa Oleh Sofyan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Chrisyanti, I. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutabarat, E. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2(2), 26–32. Retrieved from <http://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33>
- Indrayani, E. & Humdiana. (2009). *Mempersiapkan Pekerja Berbasis Pengetahuan Dalam Mengelola Sistem Informasi*. Mitra Wacana Media.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis, Cetakan Pertama*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., & Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Komariah. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Sosial Dan Politik*, 5(3), 56–63.
- Lupiyoadi, A. H. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Machmud, R. (2013). Hubungan Sistem Informasi Manajemen dan Pelayanan Dengan Kinerja Pegawai Pada Rutan Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP*, 9(1), 78–85.
- Mirnasari, P. D., & Suardhika, I. M. S. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(1), 567–594. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i01.p22>
- Moenir. (2012). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Natalia, E., & W, Tri, I. (2014). *Pengaruh Peranan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian EDP (Electronic Data Processing) dan Transaksi Pembayaran (Kasir) Toserba "X" Cabang Buah Batu, Bandung 2013*.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, E. (2008). *Sistem Informasi Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Okana, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Rino, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. *Jom FEKON*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-a>
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.982>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Revisi Ke empat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
NPM : 1505160881  
Tempat / Tanggal Lahir : Binjai, 10 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
No. Handpone : 082277155955  
Alamat : Jl. Flores Gg. Prona No.10 Lk. IV Kel. Kebun  
Lada  
Kec. Binjai Utara  
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara

### **Data Orang Tua**

Nama Ayah : Muhammad Yunus  
Nama Ibu : Mardiana  
Alamat : Jl. Flores Gg. Prona No.10 Lk. IV Kel. Kebun  
Lada  
Kec. Binjai Utara

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 023905
2. SMP Negeri 6 Binjai
3. SMA Negeri 2 Binjai
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk sekiranya dapat dimaklumi.

Binjai, 15 Oktober 2019

**MUHAMMAD YUDI ALFIZAR**  
**1505160881**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU**

**KUESIONER PENELITIAN**

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara jurusan manajemen karenanya tidak ada maksud lain yang dapat merugikan pihak pihak tertentu.
2. Berilah checklis (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban yang bapak/ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan bapak/ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
3. Atas partisipasi bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

**B. Data Responden**

1. Usia :  21-30 tahun  
 31-40 tahun  
 41-50 tahun  
 >51 tahun
2. Jenis kelamin :  Laki - Laki  
 Perempuan
3. Tingkat pendidikan :  SLTA  
 D3  
 S1

**C. Keterangan**

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

**FASILITAS KERJA ( XI )**

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Komputer yang disediakan memadai dan layak pakai					
2	Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik					
3	Meja dan kursi kantor yang tersedia masih berfungsi dengan baik					
4	Kamar mandi yang disediakan selalu terjaga kebersihannya					
5	Mobil dinas yang disediakan sangat membantu saya untuk keperluan kantor					
6	Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah					



**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN ( X2 )**

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memasukan data kedalam komputer melalui software sesuai dengan prosedur					
2	Informasi yang masuk dapat diterima dengan cepat dan dijalankan dengan baik					
3	Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen					
4	Proses perekrutan calon karyawan dengan menggunakan seleksi yang ketat dan efektif					
5	Informasi sebagai output dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software					
6	Informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan					
7	Teknologi komputer sangat membantu pegawai dalam bekerja					
8	Teknologi komputer memudahkan pegawai untuk menemukan kembali data-data yang diperlukan					
9	Data yang diperlukan lebih mudah didapat dengan penggunaan teknologi computer					
10	Pengolahan data dapat di akses dengan cepat dengan penggunaan teknologi computer					
11	Setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing-masing					
12	Setiap karyawan memahami tanggung jawab pengendalian internal masing-masing					

**PRODUKTIVITAS KERJA ( Y )**

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya menerima pujian atas kemampuan yang saya punya					
3	Saya akan lebih meningkatkan pekerjaan untuk hasil yang dicapai					
4	Saya ingin bekerja dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai					
5	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor karena semangat yang saya miliki					
7	Saya akan meningkatkan pekerjaan guna untuk pengembangan diri yang saya miliki					
8	Saya memiliki pengembangan diri yang cepat dalam bekerja					
9	Saya akan meningkatkan mutu guna untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal					
10	Saya berusaha agar kualitas kerja meningkat					
11	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan					
12	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan					

## I. TABULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequency Table

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Kelompok Usia	Pendidikan
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	19	46.3	46.3	46.3
	Laki-Laki	22	53.7	53.7	100.0
Total		41	100.0	100.0	

#### Kelompok Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	12	29.3	29.3	29.3
	31-40 Tahun	21	51.2	51.2	80.5
	41-50 Tahun	5	12.2	12.2	92.7
	>51 Tahun	3	7.3	7.3	100.0
Total		41	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	9	22.0	22.0	22.0
	D3	10	24.4	24.4	46.3
	S1	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## II. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

### VARIABEL FASILITAS KERJA (X<sub>1</sub>)

#### Frequency Table

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	TotalSkor
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Setuju	19	46.3	46.3	65.9
	Sangat Setuju	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	29.3	29.3	29.3
	Setuju	14	34.1	34.1	63.4
	Sangat Setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	39.0	39.0	39.0
	Setuju	13	31.7	31.7	70.7
	Sangat Setuju	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Setuju	11	26.8	26.8	68.3
	Sangat Setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	46.3	46.3	46.3
	Setuju	15	36.6	36.6	82.9
	Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Setuju	16	39.0	39.0	80.5
	Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**TotalSkor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	2	4.9	4.9	4.9
	21	4	9.8	9.8	14.6
	22	3	7.3	7.3	22.0
	23	11	26.8	26.8	48.8
	24	11	26.8	26.8	75.6
	25	4	9.8	9.8	85.4
	26	4	9.8	9.8	95.1
	27	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## VARIABEL SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (X<sub>2</sub>)

### Frequency Table

#### Statistics

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Total Skor
N Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	39.0	39.0	39.0
	Setuju	16	39.0	39.0	78.0
	Sangat Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	48.8	48.8	51.2
	Setuju	15	36.6	36.6	87.8
	Sangat Setuju	6	14.4	14.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	43.9	43.9	43.9
	Setuju	20	48.8	48.8	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Setuju	17	41.5	41.5	82.9
	Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	34.1	34.1	34.1
	Setuju	24	58.5	58.5	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	48.8	48.8	48.8
	Setuju	19	46.3	46.3	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	48.8	48.8	48.8
	Setuju	15	36.6	36.6	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	



**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	34.1	34.1	34.1
	Setuju	23	56.1	56.1	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	46.3	46.3	46.3
	Setuju	16	39.0	39.0	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Setuju	20	48.8	48.8	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	61.0	61.0	61.0
	Setuju	14	34.1	34.1	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	61.0	61.0	61.0
	Setuju	12	29.3	29.3	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**TotalSkor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	2	4.9	4.9	4.9
	39	4	9.8	9.8	14.6
	40	1	2.4	2.4	17.1
	41	2	4.9	4.9	22.0
	42	3	7.3	7.3	29.3
	43	6	14.6	14.6	43.9
	44	7	17.1	17.1	61.0
	45	2	4.9	4.9	65.9
	46	5	12.2	12.2	78.0
	47	6	14.6	14.6	92.7
	48	1	2.4	2.4	95.1
	49	1	2.4	2.4	97.6
	50	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

### Frequency Table

#### Statistics

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Total Skor
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	53.7	53.7	53.7
	Setuju	11	26.8	26.8	80.5
	Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	58.5	58.5	58.5
	Setuju	12	29.3	29.3	87.8
	Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	56.1	56.1	56.1
	Setuju	16	39.0	39.0	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	48.8	48.8	48.8
	Setuju	15	36.6	36.6	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Setuju	20	48.8	48.8	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	61.0	61.0	61.0
	Setuju	14	34.1	34.1	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	61.0	61.0	61.0
	Setuju	12	29.3	29.3	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	26	63.4	63.4	63.4
	Setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	56.1	56.1	56.1
	Setuju	16	39.0	39.0	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	53.7	53.7	53.7
	Setuju	11	26.8	26.8	80.5
	Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	58.5	58.5	58.5
	Setuju	12	29.3	29.3	87.8
	Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	56.1	56.1	56.1
	Setuju	16	39.0	39.0	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**TotalSkor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	2.4	2.4	2.4
	37	1	2.4	2.4	4.9
	38	4	9.8	9.8	14.6
	39	1	2.4	2.4	17.1
	40	7	17.1	17.1	34.1
	41	3	7.3	7.3	41.5
	42	4	9.8	9.8	51.2
	43	4	9.8	9.8	61.0
	44	3	7.3	7.3	68.3
	45	5	12.2	12.2	80.5
	46	4	9.8	9.8	90.2
	47	1	2.4	2.4	92.7
	48	2	4.9	4.9	97.6
	51	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

### III. TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

#### Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)

NO RESPONDEN	FASILITAS KERJA (X <sub>1</sub> )						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	4	4	3	25
2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	4	3	3	5	4	23
4	3	4	5	3	4	4	23
5	5	3	5	5	3	3	24
6	5	5	4	3	3	3	23
7	5	3	4	5	3	3	23
8	4	5	3	4	4	4	24
9	4	4	5	5	3	5	26
10	4	3	4	4	5	4	24
11	4	4	4	5	3	4	24
12	5	3	4	3	4	4	23
13	3	5	3	5	5	3	24
14	4	5	3	3	4	5	24
15	5	5	4	5	5	3	27
16	5	4	3	3	5	5	25
17	4	3	5	3	4	4	23
18	5	3	5	3	3	4	23
19	4	5	5	5	4	3	26
20	4	4	4	4	3	4	23
21	3	3	5	4	4	5	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	3	4	3	4	22
24	4	5	5	3	3	3	23
25	5	5	3	5	4	3	25
26	4	3	5	4	3	4	23
27	4	5	3	5	4	3	24
28	4	4	5	4	4	4	25
29	5	5	4	5	5	3	27
30	3	5	4	3	5	3	23
31	4	4	5	3	3	5	24
32	5	4	4	3	3	5	24
33	5	5	5	3	3	3	24
34	4	3	3	5	5	3	23
35	5	3	3	5	4	4	24
36	4	4	5	3	3	5	24
37	3	3	4	4	4	5	23
38	3	5	5	3	4	3	23
39	5	5	5	5	2	4	26
40	4	4	3	5	3	4	23
41	5	4	3	4	4	3	23

## Variabel Sistem Informasi Manajemen (X<sub>2</sub>)

NO	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (X <sub>2</sub> )												TOTAL
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	50
2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	47
3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	47
5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	45
6	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	44
7	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	49
9	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	47
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
11	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	46
12	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	46
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
14	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	44
15	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	44
16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	47
18	5	3	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	46
19	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	45
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	43
21	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39
22	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	47
23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
24	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	44
25	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	42
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	39
27	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	46
28	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	43
29	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	43
30	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39
31	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	43
32	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	43
33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	40
34	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	47
35	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	5	4	44
36	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
37	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4	43
38	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	41
39	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	44
40	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	41
41	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	42



### Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO RESPONDEN	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	51
2	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	45
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	47
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
8	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	45
9	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	42
10	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	44
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	40
12	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	3	5	44
13	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	42
14	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	40
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	41
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	45
18	3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	46
19	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	41
20	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	40
21	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	45
22	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	46
23	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	39
24	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	48
25	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	38
26	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	45
27	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	38
28	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	41
29	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	40
30	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	40
31	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43
32	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	40
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
34	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	42
35	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	42
36	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	43
37	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	48
38	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	40
39	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	44
40	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	43
41	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	43

## IV. Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KERJA	42.49	3.385	41
FASILITAS KERJA	23.37	1.920	41
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	43.7561	3.03958	41

**Correlations**

		PRODUKTIVITAS KERJA	FASILITAS KERJA	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KERJA	1.000	-.128	.398
	FASILITAS KERJA	-.128	1.000	.213
	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.398	.213	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KERJA	.	.212	.005
	FASILITAS KERJA	.212	.	.091
	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.005	.091	.
N	PRODUKTIVITAS KERJA	41	41	41
	FASILITAS KERJA	41	41	41
	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	41	41	41

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, FASILITAS KERJA <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.164	3.094	.206	4.930	2	38	.012	2.402

a. Predictors: (Constant), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.413	2	47.206	4.930	.012 <sup>a</sup>
	Residual	363.831	38	9.574		
	Total	458.244	40			

a. Predictors: (Constant), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.955	8.404		3.564	.001		
	FASILITAS KERJA	-.393	.261	-.223	-1.507	.140	.955	1.047
	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.496	.165	.446	3.012	.005	.955	1.047

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	FASILITAS KERJA
1	Correlations	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	1.000	-.213
		FASILITAS KERJA	-.213	1.000
	Covariances	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	.027	-.009
		FASILITAS KERJA	-.009	.068

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	FASILITAS KERJA	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.606	.03	.84	.35
	3	.002	37.370	.97	.16	.65

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

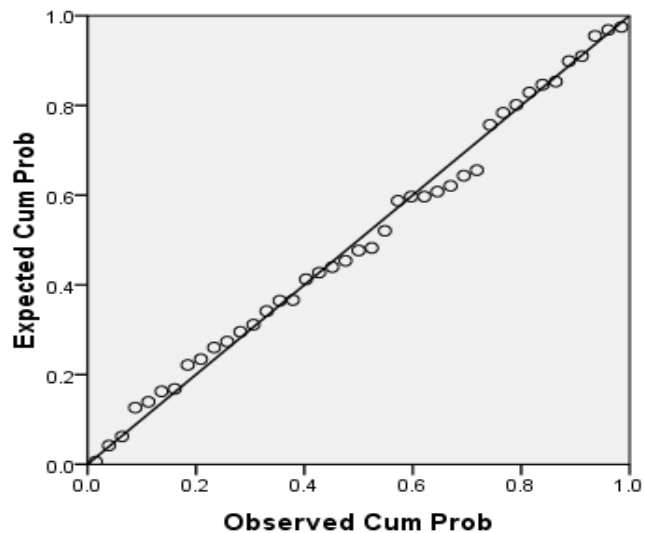
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.99	45.52	42.49	1.536	41
Std. Predicted Value	-2.277	1.976	.000	1.000	41
Standard Error of Predicted Value	.496	1.358	.803	.240	41
Adjusted Predicted Value	39.00	45.76	42.46	1.534	41
Residual	-7.745	6.056	.000	3.016	41
Std. Residual	-2.503	1.957	.000	.975	41
Stud. Residual	-2.556	2.104	.004	1.007	41
Deleted Residual	-8.078	6.996	.025	3.223	41
Stud. Deleted Residual	-2.772	2.208	.003	1.036	41
Mahal. Distance	.052	6.732	1.951	1.764	41
Cook's Distance	.000	.229	.023	.040	41
Centered Leverage Value	.001	.168	.049	.044	41

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

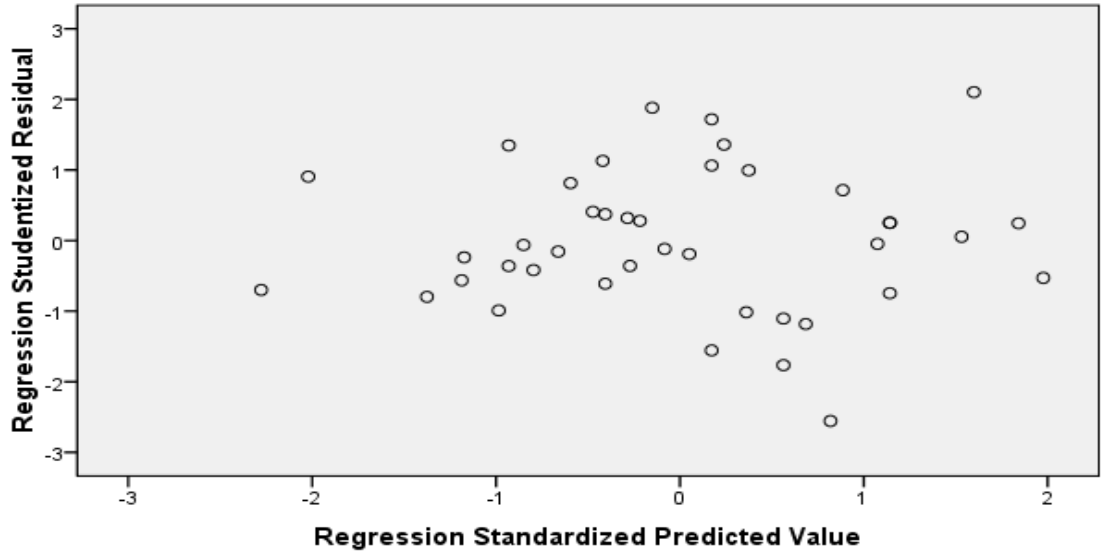
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA**



### Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



### V. NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01592018
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983

a. Test distribution is Normal.

**Tabel t & Tabel r**  
Uji 2 Pihak,  $\alpha = 0,05$

df	t	r	df	t	r	df	t	r
	0.05	0.05		0.05	0.05		0.05	0.05
1	12.706	0.997	47	2.012	0.282	93	1.986	0.202
2	4.303	0.950	48	2.011	0.279	94	1.986	0.201
3	3.182	0.878	49	2.010	0.276	95	1.985	0.200
4	2.776	0.811	50	2.009	0.273	96	1.985	0.199
5	2.571	0.754	51	2.008	0.271	97	1.985	0.198
6	2.447	0.707	52	2.007	0.268	98	1.984	0.197
7	2.365	0.666	53	2.006	0.266	99	1.984	0.196
8	2.306	0.632	54	2.005	0.263	100	1.984	0.195
9	2.262	0.602	55	2.004	0.261	101	1.984	0.194
10	2.228	0.576	56	2.003	0.259	102	1.983	0.193
11	2.201	0.553	57	2.002	0.256	103	1.983	0.192
12	2.179	0.532	58	2.002	0.254	104	1.983	0.191
13	2.160	0.514	59	2.001	0.252	105	1.983	0.190
14	2.145	0.497	60	2.000	0.250	106	1.983	0.189
15	2.131	0.482	61	2.000	0.248	107	1.982	0.188
16	2.120	0.468	62	1.999	0.246	108	1.982	0.187
17	2.110	0.456	63	1.998	0.244	109	1.982	0.187
18	2.101	0.444	64	1.998	0.242	110	1.982	0.186
19	2.093	0.433	65	1.997	0.240	111	1.982	0.185
20	2.086	0.423	66	1.997	0.239	112	1.981	0.184
21	2.080	0.413	67	1.996	0.237	113	1.981	0.183
22	2.074	0.404	68	1.995	0.235	114	1.981	0.182
23	2.069	0.396	69	1.995	0.234	115	1.981	0.182
24	2.064	0.388	70	1.994	0.232	116	1.981	0.181
25	2.060	0.381	71	1.994	0.230	117	1.980	0.180

26	2.056	0.374	72	1.993	0.229	118	1.980	0.179
27	2.052	0.367	73	1.993	0.227	119	1.980	0.179
28	2.048	0.361	74	1.993	0.226	120	1.980	0.178
29	2.045	0.355	75	1.992	0.224	121	1.980	0.177
30	2.042	0.349	76	1.992	0.223	122	1.980	0.176
31	2.040	0.344	77	1.991	0.221	123	1.979	0.176
32	2.037	0.339	78	1.991	0.220	124	1.979	0.175
33	2.035	0.334	79	1.990	0.219	125	1.979	0.174
34	2.032	0.329	80	1.990	0.217	126	1.979	0.174
35	2.030	0.325	81	1.990	0.216	127	1.979	0.173
36	2.028	0.320	82	1.989	0.215	128	1.979	0.172
37	2.026	0.316	83	1.989	0.213	129	1.979	0.172
38	2.024	0.312	84	1.989	0.212	130	1.978	0.171
39	2.023	0.308	85	1.988	0.211	131	1.978	0.170
40	2.021	0.304	86	1.988	0.210	132	1.978	0.170
41	2.020	0.301	87	1.988	0.208	133	1.978	0.169
42	2.018	0.297	88	1.987	0.207	134	1.978	0.168
43	2.017	0.294	89	1.987	0.206	135	1.978	0.168
44	2.015	0.291	90	1.987	0.205	136	1.978	0.167
45	2.014	0.288	91	1.986	0.204	137	1.977	0.167
46	2.013	0.285	92	1.986	0.203	138	1.977	0.166

Sumber : Hasil Pengolahan Excel, Formula t : =TINV(probability,deg\_freedom)

Hasil Pengolahan Excel, Formula r : =t/SQRT(probability+deg\_freedom^2)



**Tabel F**  
Uji 2 Pihak,  $\alpha = 0,05$

dk Penyebut	dk Pembilang												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88	242.98	243.91	244.69
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05

32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97

Sumber : Hasil Pengolahan Excel, Formula : =FINV(probability,deg\_freedom1,deg\_freedom2)



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 9157/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2018**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 21 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
**N P M** : 1505160881  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu

**Dosen Pembimbing** : SATRIA MIRSYA AFFANDI NST,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **21 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Rabiul Akhir 1440H  
21 Desember 2018 M

  
Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**

Tembusan :

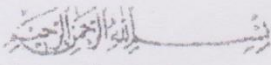
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth. Manajemen  
Ketua Jurusan  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

Medan..... II  
M



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Yuch Alfizar  
NPM : 1505160881  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Kelas / Sem : 7.J Manajemen Malam

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Satrio Mirsya Affandi NST disetujui prodi : (Signature)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. masih kurangnya fasilitas yang mendukung sehingga menurunkan kinerja karyawan.
2. sering terjadinya gangguan error pada sistem operasional dan kurangnya mitra rekan untuk pembayaran
3. masih ada karyawan yang kurang cepat tanggap dan suka menunda-nunda.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PERSERO (Persero) Cabang Medan Sibero"

Medan, 14 September 2018

Dosen Pembimbing:

Peneliti/Mahasiswa

(Signature) Satrio Mirsya Affandi NST (Signature) Muhammad Yuch Alfizar

Disetujui Oleh :  
Ketua/Sekretaris Jurusan

(Signature)  
Jasman Syarifuddin, SE, MSi

Diagendakan pada tanggal : 29 Juli 2019  
Nomor Agenda : 173

Catatan :

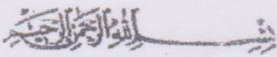
1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Semisal Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 17 Desember 2018

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalamu'alaikum W; Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M U N D I M M A D Y U D I A L F I Z A R

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 8 8 1

Tempat/tgl Lahir : B I N J A I 1 0 J U L I 1 9 9 7

Program Studi : Manajemen

Nama Mahasiswa : J L F I O R E S G G P S U N D  
N O 1 0 B I N J A I V T 2 7 8

Tempat Penelitian : P T P E G A D A I A N K A N W I L  
I M E D A N

Alamat Penelitian : J L P e g a d a i a n N O 1 2 2  
M e d a n M a j m u n

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

Muhammad Yudi Alfizar



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Muhammad Yudi Alfizar*  
NPM : *1505160881*  
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*  
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
~~Pembangunan~~)*

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. *20 Juli* 2019  
Pembuat Pernyataan



*Muhammad Yudi Alfizar*

**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 9157-11.3-A11/UMSU-05/ F / 2018  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 13 Rabiul Akhir 1440 H  
21 Desember 2018 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi  
PT.PEGADAIAN PERSERO KANWIL I MEDAN  
Jl.Pegadaian No.112  
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 skripsi 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 : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
Npm : 1505160881  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan  
  
HAJA NURI SE, MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal





# Pegadaian

Nomor : 034/010101.06/2019  
Lampiran : -  
Urgensi : Biasa

Medan, 21 Januari 2019

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di - Tempat

Perihal : Ijin Pelaksanaan Riset

Menunjuk surat Saudara nomor 91571/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 21 Desember 2018 sesuai perihal pada pokok surat diatas, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut;

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Saudara ajukan untuk Pelaksanaan Riset bagi Mahasiswa Jurusan Manajemen – Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dan atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Unit Kerja
1.	Muhammad Yudi Alfizar	1505160881	CP Medan Gaharu

2. Waktu kami tetapkan dari tanggal **22 Januari s/d 21 Februari 2019** ;
3. Hal-hal yang perlu disampaikan terbatas pada yang sifatnya umum ;
4. Tujuan ijin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya ;
5. Selama ijin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa yang namanya tersebut diatas, wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ;
6. Apabila ijin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa selesai dibuat dalam bentuk karya tulis/skripsi, maka 1 (satu) eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** sebagai arsip ;
7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswa wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipan/ KCA/Tabungan Emas/Gadai Prima**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

PT. Pegadaian (Persero)  
Kanwil I Medan



**INDRA FIRMANSYAH**  
Deputy Operasional

**Tembusan :**

1. Pemimpin Cabang Medan Gaharu
2. Arsip

PT Pegadaian (Persero) - Kantor Wilayah I Medan

Jl. Pegadaian No. 112 T 061 - 456 7247, 457 6876, 455 0645  
Medan 20151 F 061 - 456 6249

[www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)





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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 3554 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. : -

Medan, 14 Muharram 1441 H  
14 September 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**PT.PEGADAIAN PERSERO KANWIL I MEDAN**  
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 Skripsi 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 : **MUHAMMAD YUDI ALFIZAR**  
N P M : **1505160881**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan   
  
LILIAN NERI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.





# Pegadaian

Nomor : 333 /010101.06/2019  
Lampiran : -  
Urgensi : Biasa

Medan, 18 September 2019

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
di - Tempat

Perihal : **Ijin Menyelesaikan Riset**

Menunjuk surat Saudara nomor 3554/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 14 September 2019 sesuai perihal pada pokok surat diatas, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Saudara ajukan perihal menyelesaikan riset dengan judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu dengan rincian :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Unit Kerja
1.	Muhammad Yudi Alfizar	1505160881	CP Gaharu

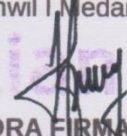
2. Adapun jadwal pelaksanaan riset yang kami tetapkan pada tanggal 19 September – 19 Oktober 2019 ;
3. Hal-hal yang perlu disampaikan dalam pelaksanaan riset terbatas pada informasi bersifat umum ;
4. Tujuan pelaksanaan riset ini hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya ;
5. Selama pelaksanaan riset, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ;
6. Setelah pelaksanaan riset selesai, mahasiswa yang namanya tersebut diatas perlu membuat laporan dalam bentuk karya tulis/skripsi satu eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** sebagai arsip ;
7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswa wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipan/ KCA/Tabungan Emas/Gadai Prima**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



PT. Pegadaian (Persero)  
Kanwil I Medan

Pegadaian

  
**INDRA FIRMANSYAH**  
Deputy Operasional

Tembusan :  
**Sdr. Pemimpin Cabang Gaharu**

**PT Pegadaian (Persero) - Kantor Wilayah I Medan**

Jl. Pegadaian No. 112  
Medan 20151

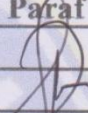
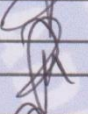
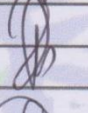
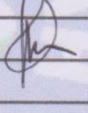
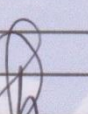
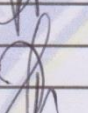
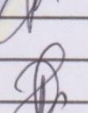
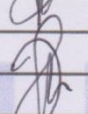
T 061 - 456 7247, 457 6876, 455 0645  
F 061 - 456 6249

[www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL


Nama Lengkap : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
N.P.M : 1505160881  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU

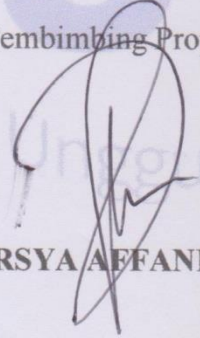
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
19 Sept 2018	Proposal Outline		
24 Okt 2018	Tabel permasalahan later belakng		
03 Des 2018	teori dipertdalam & referensi		
04 Feb 2019	Penelitian terdahulu & jurnal < 5 tahun terdahulu		
20 Maret 2019	Urangka konseptual Kipitags		
14 Mei 2019	Indikator penehara jadwal penehara		
18 Juni 2019	Daftar isi, tabel, pustaka Berkas		
12 Juli 2019	ACC seminar proposal		

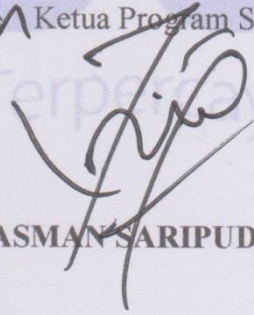
Medan, 12 Juli 2019

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Proposal,

 Ketua Program Studi Manajemen

  
SATRIA MIRSYA AFFANDI NST, SE, M.Si

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI 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 09 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
**N .P.M.** : 1505160881  
**Tempat / Tgl.Lahir** : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
**Alamat Rumah** : Flores Gg.Prona No.10 Lk.IV Kebun Lada Binjai  
**JudulProposal** :PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU)

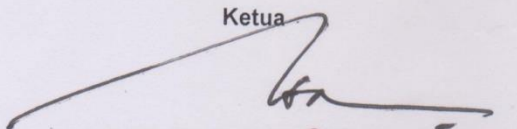
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	.....
Bab II	<i>keseluruhan konsepnya diperbaiki</i>
Bab III	<i>Teknik pengumpulan data, Angket harus sesuai dengan indikator</i>
Lainnya	<i>Daftar Pustaka gunakan sistem mendeley</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

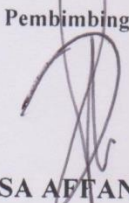
Medan,09 Agustus 2019

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

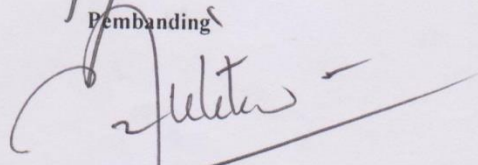
Pembimbing

  
SATRIA MIRYSA AFFANDI NST, SE.,M.Si.

Sekretaris

  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

  
JULITA, SE., M.Si.





PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **09 Agustus 2019** menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD YUDI ALFIZAR  
N .P.M. : 1505160881  
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 10 Juni 1997  
Alamat Rumah : Flores Gg.Prona No.10 Lk.IV Kebun Lada Binjai  
JudulProposal :PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU)

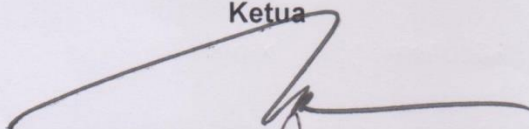
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *SATRIA MIRYSA AFFANDI NST, SE.,M.Si.*

Medan, 09 Agustus 2019

TIM SEMINAR

Ketua

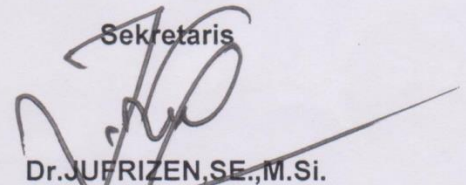


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

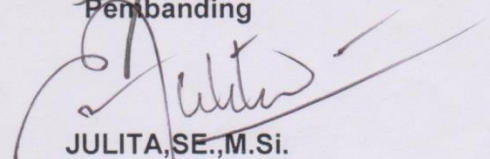
SATRIA MIRYSA AFFANDI NST, SE.,M.Si.

Sekretaris



Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

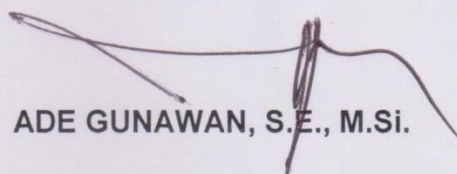


JULITA,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.