

**PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI NIRWANA  
MEDAN**

**Skripsi**

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



**Oleh:**

**FITRIA FEBRIANA WIJAYA**  
**1405160381**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FITRIA FEBRIANA WIJAYA  
NPM : 1405160381  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI NIRWANA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Penguji II

MIRFAN NASUTION, SE, M.M

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE, M.M

Panitia Ujian

Ketua

JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, 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 : FITRIA FEBRIANA WIJAYA  
N.P.M : 1405160381  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PELANGI NIRWANA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.


Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


  
SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROG. STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si  
DOSEN PEMBIMBING : SUSI HANDAYANI, SE, MM

NAMA MAHASISWA : FITRIA FEBRIANA WIJAYA  
NPM : 1405160381  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PELANGI NIRWANA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/3 - 2018	- Abstrak - Kt Pengantar - Perbaiki redaksional dan Format sesuai Panduan - Perhatikan Sumber dan Penulisan Kutipan - Perbaiki Pembahasan - Perbaiki Kesimpulan dan Saran		
19/3 - 2018	- Perbaiki Pembahasan Untuk dipertanyakan - Perbaiki Daftar Pustaka		
21/3 - 2018	- ACC		

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Medan, Maret 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FITRIA FERDIANA WUJAYA  
NPM : 1405160381  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/AESP/  
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 imamsukan stempel, kop surat, atau identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018  
Pembuat Pernyataan



*[Signature]*  
FITRIA FERDIANA WUJAYA

NB :

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

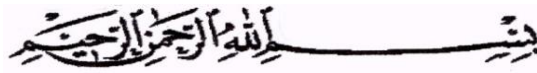
## ABSTRAK

**FITRIA FEBRIANA WIJAYA (1405160381). “Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelangi Nirwana Medan.”Skripsi (2017)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelangi Nirwana Medan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 58 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), studi dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji f).Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 23 for windows*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Fasilitas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan juga dengan Kepemimpinan (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa Fasilitas (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelangi Nirwana Medan.

**Kata Kunci : *Fasilitas, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* *rabbil 'alamiin*, segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu, khususnya :

1. Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Suka Denan SpdI dan Ibunda Ika Rosdiana Nst yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, MSi selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, SE, MM selau Sekretaris jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Om Heri Hendrawan, SH yang telah banyak membantu penulis untuk penyusunan skripsi ini.
10. Ahmad Fuad Rizaldi dan Dio Rivaldo yang selalu memotivasi dan menjadi tempat berbagi.
11. Elsy Agustin, SE dan Fitri Handayani, SE yang telah membantu memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Ayu Triana, Nila Yunita, Dicky Eka Syahputra, Dicky Kurniawan, Doktor Hasibuan dan Aris Fadillah yang sebentar lagi juga akan sama – sama menyanggah gelar Sarjana Ekonomi.



13. Teman – teman kelas B Manajemen Sore.

14. Pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Januari 2018

Penulis

**FITRIA FEBRIANA WIJAYA**  
**NPM : 1405160381**

# DAFTAR ISI

## ABSTRAK

**KATA PENGANTAR.....ii**

**DAFTAR ISI.....iv**

**BAB I PENDAHULUAN ..... 1**

- A. LatarBelakang..... 1
- B. IdentifikasiMasalah ..... 4
- C. BatasandanRumusanMasalah ..... 4
- D. TujuandanManfaatPenelitian ..... 5

**BAB II LANDASAN TEORI ..... 6**

- A. UraianTeori..... 6
  - 1. Kinerja ..... 6
    - a. PengertianKinerjaKaryawan ..... 6
    - b. PeranpentingKinerjaKaryawan ..... 7
    - c. Faktor-faktor yang mempengaruhiKinerjaKaryawan ..... 7
    - d. Indikator KinerjaKaryawan.....9
  - 2. Fasilitas.....10
    - a. PengertianFasilitas ..... 10
    - b. Jenis-jenisFasilitas..... 11
    - c. IndikatorFasilitas.....13
  - 3. Kepemimpinan..... 14
    - a. PengertianKepemimpinan ..... 14
    - b. Faktor-faktor yang mempengaruhiKepemimpinan ..... 14
    - c. FungsiKepemimpinan.....16
    - d. Indikator Kepemimpinan ..... 17
- B. KerangkaKonseptual ..... 19
- C. Hipotesis..... 22

**BAB III METODELOGI PENELITIAN..... 24**

- A. PendekatanPenelitian ..... 24
- B. Definisi Operasional..... 24
- C. Tempat dan Waktu Penelitian ..... 26
- D. PopulasidanSampel ..... 27
- E. TeknikPengumpulan Data..... 28
- F. TeknikAnalisis Data..... 31

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....36**

A. Hasil Penelitian.....	36
1. Deskriptif Hasil Penelitian Data .....	36
2. Karakteristik Responden.....	36
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	39
B. Analisis Data.....	47
1. Uji Asumsi Klasik .....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas.....	48
c. Uji Heterokedastisitas .....	49
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
a. Koefisien Determinasi .....	52
3. Pengujian Hipotesis .....	52
a. Uji t .....	52
b. Uji f.....	54
C. Pembahasan .....	55
1. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	55
3. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	56

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran.....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
Gambar II. 2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar II. 3 Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	22

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional .....	24
	a.Fasilitas .....	24
	b.Kepemimpinan .....	24
	c.KinerjaKaryawan .....	25
Tabel III.4	Jadwal Waktu Penelitian.....	25
Tabel III.5	JumlahPopulasidanSampel.....	26

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan nya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karna dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Berbagai macam hambatan pasti akan di temui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat di terima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, Budaya Kerja, Komunikasi, Jabatan, Pemberian Gizi Karyawan, Pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Menurut Noor (2013, hal. 271) Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Moenir (2010) Menyatakan fasilitas adalah segala jenis peralatan, prtengkapan 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 di gunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karna dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dlam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Selain fasilitas, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Handoko (2011, hal. 4) Mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada perusahaan di bidang biro jasa yaitu PT. Pelangi Nirwana Medan. Perusahaan tersebut merupakan penyedia pelayanan jasa tenaga kerja siap pakai, yang menyediakan berbagai macam tenaga kerja di bidang keamanan, administrasi, marketing, kebersihan, serta bidang-bidang lainnya.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan pada PT. Pelangi Nirwana Medan, ditemui adanya beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya kurang memadai nya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja yang ditandai dengan ruangan yang tidak dingin, komputer yang lelet, kurang efektif nya pimpinan perusahaan dalam komunikasi dengan seluruh karyawan dan keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang perusahaan sehingga mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Pelangi Nirwana Medan di tuntut untuk meningkatkan fasilitas serta kepemimpinan kepada karyawan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Oleh karna itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian" **Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelangi Nirwana Medan "**



## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang sudah penulis lakukan dapat diidentifikasi bahwa terdapat berbagai permasalahan, antara lain :

1. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan, seperti Ac tidak dingin dan komputer yang lelet.
2. Keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang perusahaan.
3. Kurang efektifnya pimpinan perusahaan dalam komunikasi dengan seluruh karyawan, seperti tidak berkomunikasi dengan karyawan saat ada masalah dalam perusahaan.
4. Keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

## **C. Batasan dan Rumusan**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya dibatasi pada karyawan tetap dan meliputi masalah pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan ?

- c. Apakah ada pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Ada pun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang fasilitas, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga di harapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kinerja**

###### **a. Kinerja Karyawan**

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2014, hal.7) Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan menurut Rivai (2014, hal. 447) "Kinerja dapat pula diartikan sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki".

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau sebuah prestasi yang telah dicapai dari suatu organisasi.

## **b. Peran Penting Kinerja**

Kinerja digunakan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja.

Menurut Wibowo (2014, hal.43) "Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi". Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak hanya berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Usman (2013, hal.490) Jika kinerja dinilai oleh organisasi, manfaatnya dapat dirinci sebagai berikut:

1. Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan;
2. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan;
3. Meningkatnya kinerja karyawan;
4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

## **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut kasmir (2016, hal.189) Masalah kinerja seperti dikemukakan sebelumnya terjadi karena dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi

kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Pendapat Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Jadi, untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

#### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa selain faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, penggunaan media sosial sosial ditempat kerja juga menjadi bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, karena penggunaan media sosial dapat meningkatkan kinerja para pegawai apabila penggunaan media sosial itu sendiri dimanfaatkan untuk hal-hal positif yang berhubungan dengan tugas pekerjaan.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diukur melalui sikap, tingkah laku, dan keberhasilan pegawai di dalam suatu organisasi tersebut. Karena apapun yang dilakukan seorang pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan akan berpengaruh terhadap kondisi organisasi/perusahaan.

Menurut mangkunegara (2013, hal.75) Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan;
- 2) Kuantitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”;
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan; dan
- 4) Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal. 85) Unsur-unsur lain yang mencerminkan besar kecil nya kinerja:

- 1) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang;
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai;
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan;
- 4) Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;
- 5) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; dan
- 7) Peluang merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja karyawan.

## **2. Fasilitas**

### **a. Pengertian Fasilitas**

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik.

Menurut Moenir (2011, hal. 197) "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan". Selain fasilitas kantor, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu kepemimpinan.

Menurut Lupiyaodi (2006, hal.2) "Fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi". Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

Menurut Husnan (2002, hal.127) "Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dilakukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **b. Jenis – Jenis Fasilitas**

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Donni dkk (2013, hal. 223-224) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu :



### 1) Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu komputer, mesin yik, dan sebagainya, juga barang habis pakai yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja karyawan lebih baik akan tetapi tidak sedikit karyawan yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

### 2) Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya peraturan organisasi. Menurut Ahyari (2002, hal. 143) fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah :

#### 1. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi.

#### 2. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.

#### 3. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial.

### **c. Indikator Fasilitas**

Menurut Moenir (2011, hal. 198) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

#### 1. Fasilitas alat kerja operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

#### 2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

#### 3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Penyediaan dari fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan baik dari segi jumlah maupun segi kualitas.

Sedangkan Menurut Faisal (2006, hal.22) dalam Thomas et.al (hal.3) indikator fasilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Komputer
- 2) Meja kantor
- 3) Parkir
- 4) Bangunan kantor
- 5) Transportasi

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2006, hal.3) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi". Menurut Handoko (2016, hal.294-295) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran". Sedangkan menurut Hamalik (2007, hal.165) "Kepemimpinan adalah suatu proses pemberi petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas – tugas".

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi suatu kelompok organisasi kearah tercapainya tujuan.

#### **b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2010, hal.65) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Tuntutan tugas
4. Harapan dan perilaku rekan
5. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
6. Kultur dan kewajiban organisasi.

Berikut penjelasannya:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin  
Seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervisi kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan  
Memiliki kekuasaan untuk menyalurkan imbalan organisasional seperti bonus dan promosi, para atasan tentu saja mempengaruhi perilaku manajer tingkat bawah.
- 3) Tuntutan tugas  
Sifat dan tanggung jawab pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dipilih seorang manajer.
- 4) Harapan dan perilaku rekan  
Pandangan dan sikap rekan manajer sering sangat efektif mempengaruhi kerja manajer.
- 5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan  
Keterampilan, pelatihan dan sikap bawahan mempengaruhi gaya yang dipilih manajer.
- 6) Kultur dan kewajiban organisasi.  
Keduanya membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan.

Sedangkan Menurut Bass dalam Ari Cahyo, dkk (2015, hal. 3) faktor kepemimpinan terdiri dari:

1. Pengaruh Ideal (Karisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.

2. Pertimbangan Individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
3. Motivasi Inspirational meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
4. Stimulus Intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari prespektif yang baru.

### **c. Fungsi Kepemimpinan**

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Ernie (2013, hal.259) terdapat dua fungsi kepemimpinan yang terkait dengan hal ini, yaitu fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan (task related function), dan fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (group maintenance function). Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Adapun fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan diantara sesama pekerja, pengertian dengan dan sesama mereka.

Fungsi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan menurut Terry dalam buku Sutrisno (2009, hal. 219) yaitu:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penggerakan.
4. Pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Fungsi utama pemimpin menurut Gerungan dalam buku Sutrisno (2009, hal. 219) yaitu:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Edwin Ghiselli dalam Handoko (2016, hal.297) mengemukakan teori kepemimpinan yang merupakan indikator dari kepemimpinan itu sendiri. Sifat kepemimpinan tersebut yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan prestasi akan pekerjaan

Hal ini mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4. Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.

Menurut Martoyo dalam Delti (2015, hal. 497) indikator-indikator

kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi atau perusahaan ia perlu keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

#### 4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain ataupun bawahannya.

#### 5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

### **B. Kerangka Konseptual**

#### **1. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas dipastikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun fasilitas bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja.

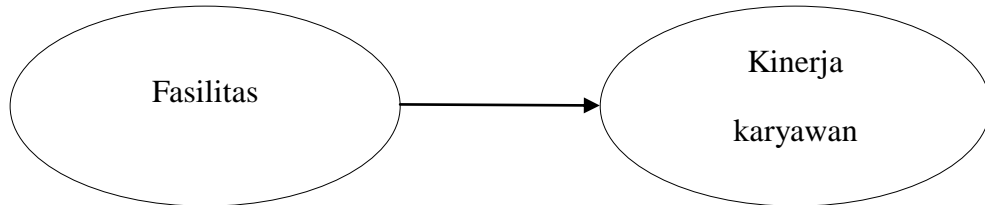
Menurut Moenir (2011, hal. 197) "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan". Selain fasilitas kantor, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu kepemimpinan.

Menurut Husnan (2002) "Fasilitas kerja adalah sarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya".

Hal ini juga didukung oleh penelitian Latifah (2016) yang menyatakan dalam jurnalnya bahwa fasilitas dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja bisa menciptakan kemajuan terhadap organisasi.



Dalam banyak kajian, umumnya menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar.2.1 Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan**

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan dipastikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja.

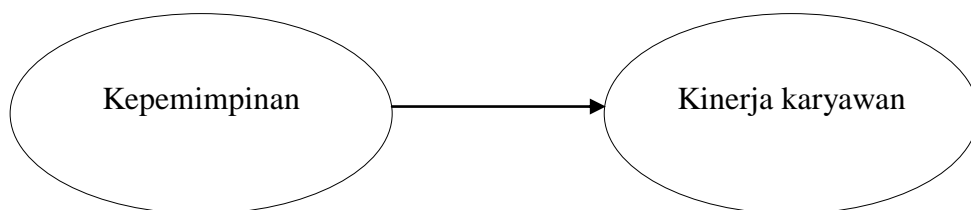
Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2006, hal.3) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Menurut Handoko (2016, hal.294-295) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran". Sedangkan menurut Hamalik (2007, hal.165) "Kepemimpinan adalah suatu proses pemberi petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas – tugas".

Hal ini juga didukung oleh penelitian aurelia (2013, hal.1216) Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang

dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

Dalam banyak kajian, umumnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

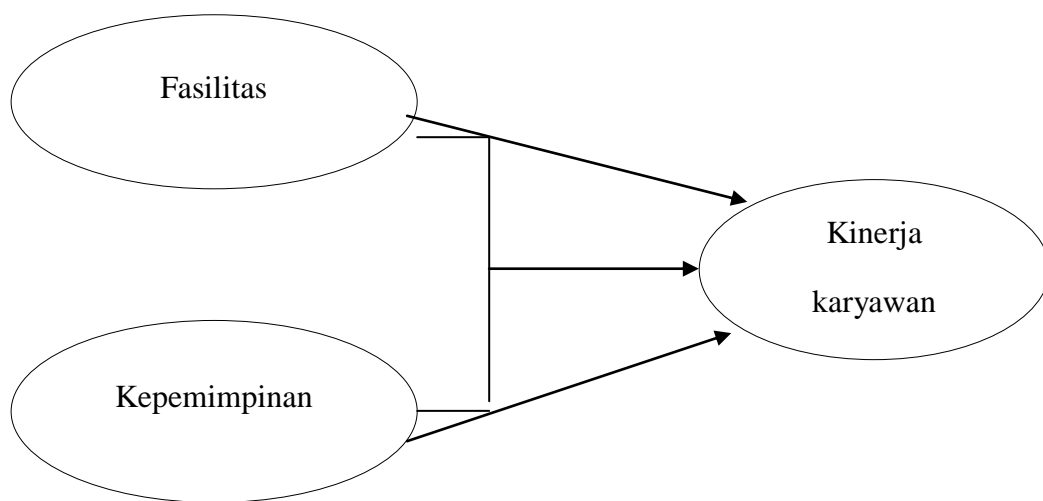


**Gambar.2.2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

### **3. Pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Sebuah sudut pandang yang jelas dari kepemimpinan untuk dikembangkan merupakan sebuah keharusan untuk menstimulasi komitmen pada penciptaan dan pengoperasian organisasi. Penggunaan fasilitas ditempat kerja dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan, karena fasilitas merupakan suatu alat untuk memperlancar atau memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas dapat memberikan pengaruh baik bagi karyawan, agar karyawan lebih termotivasi dan semangat untuk bekerja. Kinerja karyawan tergantung pada karakteristik pribadi atasan/pemimpin dan kemampuan mereka untuk berinteraksi. Adapun kerangka pemikiran ini dapat digambarkan seperti gambar berikut:



**Gambar.2.3 Pengaruhkepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan, maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban sementara, yaitu:

1. Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan.
3. Fasilitas dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar (2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

#### **B. Definisi Oprasional Variabel**

Definisi oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

##### **1. Variabel Independen**

###### **a. Fasilitas (X1)**

Menurut Moenir (2011, hal. 197) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan , dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Indikator untuk mengukur variabel fasilitas adalah :

**Tabel III. 1**  
**Indikator Fasilitas**

No	Indikator	Item Pernyataan
1.	Komputer	1,2,3,4,5
2.	Meja kantor	6,7,8,9,10
3.	Parkir	11,12,13,14,15
4.	Bangunan kantor	16,17,18,19,20
5.	Trasportasi	21,22,23,24,25

Sumber : Faisal (2006, hal.22)

**b. Kepemimpinan (X2)**

Menurut Rivai (2006, hal.3) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah :

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	Item pernyataan
1,	Kemampuan	1,2,3,4,5
2.	Kebutuhan prestasi akan pekerja	6,7,8,9,10
3.	Kecerdasan	11,12,13,14,15
4.	Ketegasan	16,17,18,19,20
5.	Kepercayaan diri	21,22,23,24,25

Sumber : Handoko (2016, hal.297)

**2. Variabel Dependent**

**a. Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014, hal.7) Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

**Tabel III.3**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Item pernyataan
1.	Kualitas kerja	1,2,3,4,5
2.	Kuantitas kerja	6,7,8,9,10
3.	Tanggung jawab	11,12,13,14,15
4.	Kerja sama	16,17,18,19,20
5.	Insentif	21,22,23,24,25

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 75)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Pelangi Nirwana Medan bergerak di pada bidang outsourcing yang beralamat di Jl. Medan Bt. kuis No.10 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

No	Kegiatan	Des-17				Jan-18				Feb-18				Mar-18				Apr-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset penelitian	■	■																		
2	Pengajuan judul			■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal									■	■	■	■								
6	Revisi Proposal										■	■	■	■	■	■	■				
7	Pengesahan proposal													■	■	■	■				
8	Pengumpulan data														■	■	■				
9	Penulisan skripsi																■	■	■	■	■
10	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																				■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 58 orang pada PT. Pelangi Nirwana Medan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *Sampling Jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan yang berjumlah 58 orang.

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Keuangan	5
2	Sdm	13
3	Marketing	10
4	HRD	8
5	Kepegawaian	22
	Total	58

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



## 1. Angket atau Kuesioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Pelangi Nirwana Medan dengan membubuhkan tanda ceklis (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

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

(Sumber : Sugiyono, 2012)

## 2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

### 3. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui instrumen dari angket atau kuisiner yang digunakan, untuk mengetahui apakah instrumen angket atau kuisiner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015, hal. 76)

Selanjutnya butir yang menyatakan valid diatas diuji reliabilitasnya dengan menggunakan *Reliability Analysis*. Jika nilai koefisien reliability (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reliability yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya (Juliandi. A. dkk, 2014, hal : 139)

#### 1. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan, Manurung. (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal.74)

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan :  
r = Reliabilitas Instrument  
k = Banyak butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$$\sigma^2 = \text{Varian Total}$$

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal. 47) kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

(Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 97-98)

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Menurut (Juliandi, Irfan, dan Manurung. 2013, hal. 160) asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### **a. Uji Normalitas Data**

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2012 hal. 206)

### **b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2012 hal. 221). Demikian juga sebaliknya Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,05$  atau sama dengan  $VIF > 5$ . (Sugiyono, 2012 hal. 221)

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Ada tidak

nya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas ( Sugiyono, 2012 hal.229)

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

$$Y = +b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

$x_1$  = Fasilitas

$x_2$  = Kepemimpinan

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical*

*Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

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

(Sugiyono. 2012, hal. 250)

Keterangan :  $r$  = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n$  = jumlah sample

$t = t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah ( Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 94):

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya motivasi kerja dan disiplinkerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **b. Uji F(Simultan)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis

kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan rumus :

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

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan :  $R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = *f*-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *f*-tabel

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4) Koefisien Determinan (D)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono. 2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$  : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskriptif Hasil Penelitian**

Deskriptif dari hasil penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 45 item pernyataan yang terdiri dari 15 item pernyataan untuk variabel Fasilitas ( $X_1$ ), 15 item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan 15 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 58 orang karyawan di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for window's* selanjutnya data penelitian di deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini :

##### **2. Karakteristik Responden**

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status karyawan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel IV – 1**

**Karakteristik Responden Usia**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	10	17,24 %
2	21 – 30 tahun	25	43,10 %
3	31 – 40 tahun	15	25,86 %
4	≥ 41 tahun	8	13,80 %
	Total	58	100 %

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

Berdasarkan data tabel persentase 4-1 dapat dilihat bahwa karakteristik usia di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan adalah yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 10 orang responden (13%), yang berusia 21-30 tahun sebanyak 25 orang responden (58%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang responden (17%), dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 8 orang responden (12%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 21-30 tahun adalah usia produktif.

**Tabel IV – 2**

**Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	62,06%
2	Perempuan	22	37,94 %
	Total	58	100 %

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

Berdasarkan data tabel persentase 4-2 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD,

dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang responden (63%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang responden (37%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV – 3**

**Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan**

NO	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMU/MA Sederajat	15	25,86 %
2	Diploma	13	22,41 %
3	S1	30	51,73 %
	Total	58	100 %

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

Berdasarkan data tabel presentase 4-3 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden di bagian bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan adalah S1 sebanyak 30 orang responden (53%), sedangkan SMA/SMU/MA Sederajat sebanyak 15 orang responden (25%), dan Diploma sebanyak 13 orang responden (13%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dibagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan berpendidikan Sarjana (S1).

**Tabel IV – 4**

**Karakteristik Responden Status Karyawan**

NO	Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tetap	58	100 %
	Total	58	100%

Sumber : Hasil Data Penelitian (2018)

Berdasarkan data tabel presentase 4-4 dapat dilihat bahwa karakteristik status karyawan responden di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan adalah Tetap sebanyak 58 orang responden (100%).

**3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variable penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Fasilitas ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

**1) Variabel Fasilitas ( $X_1$ )**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable penelitian variable Fasilitas ( $X_1$ ) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV – 5**  
**Penyajian Data Variabel Fasilitas (X<sub>1</sub>)**

No Per t	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26,9	27	46,6	16	27,6	0	0	0	0	58	100
2	9	15,5	31	53,4	18	31	0	0	0	0	58	100
3	16	27,6	30	51,7	12	20,7	0	0	0	0	58	100
4	18	31	28	48,3	12	20,7	0	0	0	0	58	100
5	19	32,8	21	36,2	18	31	0	0	0	0	58	100
6	20	34,5	32	55,2	6	10,3	0	0	0	0	58	100
7	13	22,4	30	51,7	15	25,6	0	0	0	0	58	100
8	11	19	32	55,2	15	25,6	0	0	0	0	58	100
9	18	31	24	41,4	16	27,6	0	0	0	0	58	100
10	17	29,3	29	50	12	20,7	0	0	0	0	58	100
11	14	24,1	27	46,6	17	29,3	0	0	0	0	58	100
12	10	17,2	32	55,2	16	27,6	0	0	0	0	58	100
13	19	32,8	18	31	21	36,2	0	0	0	0	58	100
14	17	29,3	30	51,7	11	19	0	0	0	0	58	100
15	18	31	22	37,9	18	31	0	0	0	0	58	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan puas dapat menggunakan komputer dalam setiap melakukan pekerjaan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (25,9%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu menggunakan aplikasi yang tersedia di komputer 9 responden (15,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan tidak pernah merasa kesulitan dalam menggunakan komputer untuk kebutuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (27,6%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki meja kantor pribadi di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (31%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki meja yang sesuai standart, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (32,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bersedia berbagi meja dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (34,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki lokasi parkir yang luas di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (22,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan ingin suasana parkir yang lebih aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 responden (19%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan tidak pernah merasa kesulitan saat ingin memarkirkan kendaraan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (31%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan karna bangunan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (29,3%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan pernah meminta pada pimpinan untuk memperluas bangunan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 responden (24,1%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan senang bekerja di perusahaan karena memiliki bangunan kantor yang bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 responden (17,4%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan wajib memiliki kendaraan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (32,8%).
14. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bersedia bila disediakan kendaraan untuk datang ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (29,3%).
15. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan tidak membutuhkan banyak usaha untuk datang ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (31%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi ( $X_1$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan sangat setuju 51 responden (85,00%) pada pernyataan kelima dan keenam tentang karyawan dan pimpinan saling bekerjasama dalam menciptakan

kemajuan perusahaan pernyataan karyawan yang berprestasi selalu mendapatkan perhatian dan penghargaan oleh pimpinan.

## 2) Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV – 6**  
**Penyajian Data Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27,6	26	44,8	16	27,6	0	0	0	0	58	100
2	16	27,6	24	41,4	18	31	0	0	0	0	58	100
3	19	32,8	25	43,1	14	24,1	0	0	0	0	58	100
4	20	34,5	24	41,4	14	24,1	0	0	0	0	58	100
5	20	34,5	23	39,7	15	25,9	0	0	0	0	58	100
6	20	34,5	22	37,9	16	27,6	0	0	0	0	58	100
7	19	32,8	22	37,9	17	29,3	0	0	0	0	58	100
8	21	36,2	27	46,6	10	17,2	0	0	0	0	58	100
9	17	29,3	32	55,2	9	15,5	0	0	0	0	58	100
10	21	36,2	24	41,4	13	22,4	0	0	0	0	58	100
11	18	29,3	22	37,9	18	31	0	0	0	0	58	100
12	21	36,2	18	31	19	32,8	0	0	0	0	58	100
13	20	34,5	21	36,2	17	29,3	0	0	0	0	58	100
14	22	37,9	25	43,1	11	19	0	0	0	0	58	100
15	20	34,5	25	43,1	13	22,4	0	0	0	0	58	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai permintaan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (27,6%).



2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu bekerja sama dalam mencapai target pekerjaan dalam tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (27,6%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu menguasai fasilitas yang di sediakan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (32,8%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diberikan kebebasan oleh perusahaan untuk memberikan pendapat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (34,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu di berikan bimbingan, arahan dan dorongan oleh pemimpin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (34,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diberikan penghargaan oleh pimpinan yang memiliki kinerja baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (34,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu memutuskan tindakan yang di perbuat oleh sesama pekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (32,8%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan tidak pernah membuat kesalahan yang sama dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (36,2%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawanmempu mencari solusi ketika menghadapi masalah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak17responden (29,3%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawantetap dapat tegas terhadap sesama karyawan yang berbuat kesalahan meskipun itu teman baik saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak21 responden (36,2%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan karyawandapat memutuskan suatu hal bukan karena dorongan emosi sesaat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak18 responden (31%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan karyawandapat memecahkan masalah yang terjadi di dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak21 responden (36,2%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan karyawanmampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20responden (34,5%).
14. Jawaban responden tentang pernyataan karyawanmerasa senang dengan hasil kerja yang sesuai dengan rencana, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak22 responden (37,9%).
15. Jawaban responden tentang pernyataan karyawantetap dapat berprestasi walau tugas yang dihadapi berat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak20 responden (34,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan sangat setuju 22 responden (37,9%) pada pernyataan keempat belas karyawan merasasenang dengan hasil kerja yang sesuai dengan rencana.

### 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV – 7**  
**Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Per t	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	31	22	37,9	18	31	0	0	0	0	58	100
2	13	22,4	30	51,7	15	25,9	0	0	0	0	58	100
3	18	31	30	51,7	10	17,2	0	0	0	0	58	100
4	17	29,3	30	51,7	11	19	0	0	0	0	58	100
5	20	34,5	32	55,2	6	10,3	0	0	0	0	58	100
6	18	31	22	37,9	18	31	0	0	0	0	58	100
7	18	31	22	37,9	18	31	0	0	0	0	58	100
8	16	27,6	26	44,8	16	27,6	0	0	0	0	58	100
9	20	34,5	25	43,1	13	22,4	0	0	0	0	58	100
10	18	31	25	43,1	15	25,9	0	0	0	0	58	100
11	17	29,3	24	41,4	17	29,3	0	0	0	0	58	100

12	15	25, 9	28	48, 3	15	25, 9	0	0	0	0	58	100
13	17	29, 3	23	39, 7	18	31	0	0	0	0	58	100
14	18	31	25	43, 1	15	25, 9	0	0	0	0	58	100
15	17	29, 3	24	41, 4	17	29, 3	0	0	0	0	58	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden (31%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu bekerja dengan standart mutu yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (22,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah perusahaan, mayoritas responden sangat setuju sebanyak 18 responden (31%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yg diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (29,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (34,5%).

6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 18 responden (31%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan 18 responden (31%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden (27,6%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (34,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden (31%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yg diberikan 17 responden (29,3%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu berusaha untuk bekerja sama dengan anggota perusahaan 15 responden (25,5%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan 17 responden (29,3%).

14. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa senang kerana karyawan perusahaan bisa menerima kita sebagai partner yang baik 18 responden (31%).

15. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja 17 responden (29,3%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan sangat setuju 20 responden (34,5%) pada pernyataan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan.

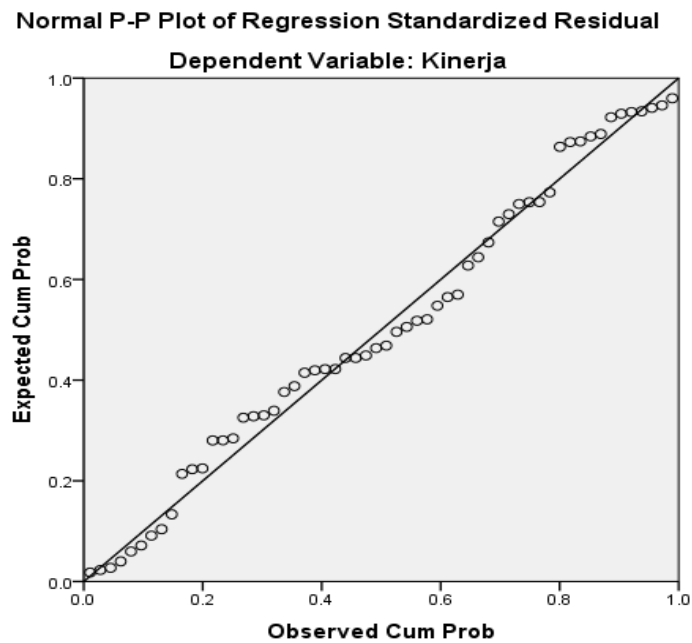
## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE ( Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Uji Normalitas  
 Sumber : Data Penelitian (diolah 2018)

Gambar IV-1 di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah di kemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regrasi penelitian ini cenderung normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian digunakan untuk menguji apakah regresi di temukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang di gunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian ( Variance Inflasi Factor/ VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-8**  
**Multikolinearitas**

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

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-9.311	11.595				
Fasilitas	.100	.566	.748	.361	.210	.438	
Kepemimpinan	.396	.894	.813	.574	.381	.438	

a. Dependent Variable: Kinerja

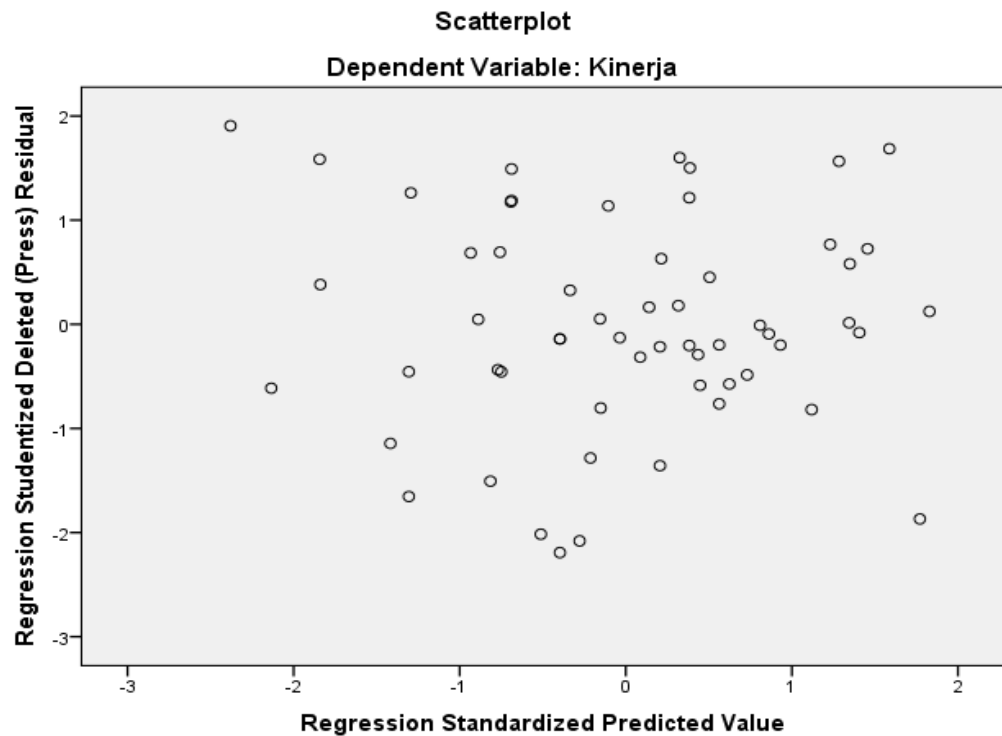
Sumber : Data penelitian (diolah 2018)

Berdasarkan data tabel IV-8 uji multikolinearitas diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yakni Fasilitas dan Kepemimpinan memiliki nilai VIF yakni 2.282 dalam batas toleransi yang telah di tentukan (tidak melebihi 5), sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.





Gambar IV-2 uji heterokedastisitas  
Sumber : Data penelitian (Diolah 2018)

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas/teratur, seta titik-titik menyebar secara acak setra tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolah data menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Fasilitas ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel VI-9**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.142	5.216		.219	.828
Fasilitas	.333	.116	.317	2.867	.006
Kepemimpinan	.645	.124	.575	5.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 2.3

Berdasarkan data table Coefficients diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda untuk dua predictor (fasilitas dan kepemimpinan) adalah :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Maka diperoleh nilai  $Y = 1.142 + 0.333 x_1 + 0.645 x_2$

Kesimpulan :

1. Nilai  $a = 1.142$  menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Fasilitas ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dalam keadaan constant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 1.142.
2. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0.333$  menunjukkan apabila fasilitas mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan. Kontribusi yang diberikan Fasilitas terhadap kinerja karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel IV –9 diatas.
3. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0.645$  menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami peningkatan 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelangi Nirwana Medan. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan dari *Standardized Coefficients* pada tabel IV – 9 diatas.

**a. Koefisien Deteriminasi**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Fasilitas( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dapat dietahui melalui *R Square* sebagai berikut:

**Tabel IV – 9  
Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.705	.694	3.57406

a. Predictors: (Constant), FASILITAS, KEPEMIMPINAN  
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,705. Hal ini memiliki arti bahwa 70,50% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Fasilitas (X1) dan Kepemimpinan (X2). Sisanya sebesar 17,3 dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

**1. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji parsial dilakukan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1). Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha_{0,05}$ ) artinya terdapat signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2). Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} > \alpha_{0,05}$ ) artinya tidak terdapat signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

**Tabel IV – 10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.142	5.216		.219	.828
Fasilitas	.333	.116	.317	2.867	.006
Kepemimpinan	.645	.124	.575	5.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 2.3

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{\text{hitung}} = 2,867$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,003$$

Maka nilai untuk diperoleh  $n = 58 - 2 = 56$  adalah

Dengan criteria pengambilan keputusan :

$H_0$  ditolak bila : Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima bila : Bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :

- 1) Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Fasilitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.003 (data  $t_{tabel}$  terlampir) dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.867 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antar variabel Fasilitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan.
- 2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Pelangi Nirwana Medan.

**b. Uji f**

Uji statistic F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$  (Tidak ada pengaruh antara Fasilitas ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \rho \neq 0$  (Ada pengaruh antara Fasilitas ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05
- Terima  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05
-

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1676.538	2	838.269	65.623	.000 <sup>b</sup>
	Residual	702.566	55	12.774		
	Total	2379.103	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Fasilitas

Sumber : Data diolah SPSS 2.3

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 58-2-1 = 55 \text{ adalah } 3.16$$

Kriteria pengujian :

1.  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\leq 0,05$ ).
2.  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_a$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\geq 0,05$ ).

Berdasarkan data tabel uji f dengan criteria di atas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 65.623 sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  3.16 (data  $F_{\text{tabel}}$  terlampir) atau signifikansi  $F_{\text{hitung}}$   $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### C. PEMBAHASAN

Pembahasan hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian yang akan dibahas dalam analisis temuan yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebagai acuan pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Fasilitas merupakan alat

penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada Fasilitas yang baik.

Menurut Husnan (2002) "Fasilitas kerja adalah sarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja nya".

Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Erna Puspitasari (2015, hal : 238) dan Deny Ardila Sari (2011, hal : 15) tentang pengaruh Fasilitas terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Fasilitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian melalui uji – t secara parsial Fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan. pengaruh yang positif (searah) berarti nilai fasilitas yang baik diikuti dengan peningkatan nilai kinerja karyawan yang tinggi. pengaruh signifikan berarti berpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh nyata.

Menurut Handoko (2016, hal.294-295) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran"

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya seperti telah di bahas di Bab II. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut :Menurut Handoko (2016, hal.294-295)Kepemimpinan adalah

kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Relevansi dari segi penelitian Hermansyah dan Sri Indarti (2015) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan sikap yang kuat harus sesuai dalam suatu organisasi karena kepemimpinan memiliki kultur yang inti mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dengan kepemimpinan membentuk sikap yang kuat yang dianut secara luas, teguh dan konsisten oleh para anggotanya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja**

berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara bersama fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

hasil penelitian terdahulu Menurut Yuarto (2014, hal.20) fasilitas adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Menurut Suprihanto,dkk (2003) dalam Yuarto (2014, hal.21) hubungan Kepemimpinan dengan kinerja tampak jelas bahwa Kepemimpinan yang terlalu tegang dan tidak baik dapat menyebabkan kinerja yang rendah(tidak optimum). Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan tekanan yang masih dalam keadaan wajar. Fasilitas dan kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi yang



mampu menaikkan tingkat kinerja karyawan terutama bila didukung dengan pemberian fasilitas dan kepemimpinan yang positif dan tepat sasaran.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu :

1. Adanya pengaruh signifikan antara Fasilitas ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelangi Nirwana Medan, dilihat dari nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar  $2.867 > t_{tabel} 2.003$ . Hal tersebut berarti Fasilitas ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh signifikan antara Kinerja Karyawan (Y).
2. Tidak adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelangi Nirwana Medan, dilihat dari nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar  $5.193 > t_{tabel} 2.003$ . Hal tersebut berarti Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan antara Kinerja Karyawan (Y).
3. Adanya pengaruh signifikan antara Fasilitas ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelangi Nirwana Medan, dilihat dari nilai uji  $F_{hitung}$  sebesar  $65.623 > F_{tabel} 3.16$ . Hal tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak, berarti Fasilitas ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan antara Kinerja Karyawan (Y).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Pelangi Nirwana Medan sebaiknya memperhatikan Fasilitas dan Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawannya, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa Fasilitas dan Kepemimpinan bekerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. PT. Pelangi Nirwana Medan sebaiknya lebih memperhatikan Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawannya, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyo, dkk.(2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. PT. Esentra Indonesia Jurnal ilmu administrasi.* Universitas Brawijaya Malang.
- Aurelia Potu. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenga dan Maluku Utara di Manado.*1(4).1268-1218."*Jurnal Manajemen*".
- Doni, dkk (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota.*
- Erin tisnanawa, (2013)."*Penghantar Manajemen*". Jakarta : Kharisma Putra/Utama.
- Handoko, T. Hani, (2016). "*Manajemen*".Edisi II Jogjakarta : BPF E.
- Handoko, T. Hani, (2011)."*Manajemen*".Edisi II Yogyakarta: BPF E.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Husnan, Suad. (2002). "*Manajemen Personalialia*"Yogyakarta : Pustaka Binawan Pesido FE- UGM.
- Kasmir, s.n, (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". *Teoridan Praktik* .Jakarta : Rajawali Pers.
- Moener, (2010). "*Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*".PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Moener, A.S, (2011)."*Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*".
- Rivai, Veithzal. (2006). "*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*" Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, (2014)."*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Untuk Perusahaan dari Teori ke Politik Jakarta :Rajawali Press.
- Sutrisno, Edy, (2009)."*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta :Kencana Prenamedia Grup.
- Usman, H. (2013)."*Manajemen*" :*Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo, Sm. (2014)."*Manajemen Kinerja*"Jakarta : Rajawali Pers.