



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CHAIRUL ICHSAN

NPM: 1515310631

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CHAIRUL ICHSAN
NPM : 1515310631
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA
MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(D. NURMASARI PANE, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : CHAIRUL ICHSAN
NPM : 1515310631
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA
MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019



NURAFRINA SIREGAR

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : CHAIRUL ICHSAN
NPM : 1515310631
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019



(Chairul Ichsan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chairul Ichsan
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 30 Januari 1989
NPM : 1515310631
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Marelan IV Lingkungan 26 Pasar 3 Timur
Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Chairul Ichsan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Daftar yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : CHAIRUL ICHSAN
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Januari 1989
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310631
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Semua Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.53
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	PENGARUH JAM KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT POS INDONESIA MEDAN	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA MEDAN	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamisyah, M.T., Ph.D.)
 Rektor I

Medan, 26 November 2018


 (Chairul Ichsan)

Nomor :
Tanggal :

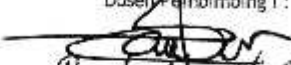
Disetujui oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.)

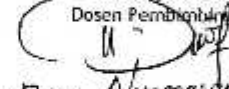
Tanggal : 6/12/18
Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (NURAFRIANA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 Rizal Ahmad SE, M.Si

Tanggal :
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 Dewi Nurmasari Pang. SE-MM

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 26 November 2018 18:29:18

1030/PAP/SP/2019

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 29 Oktober 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CHAIRUL ICHSAN
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 30 Januari 1989
Nama Orang Tua : ALM. JUHRIADI
N. P. M : 1515310631
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085297278134
Alamat : Jl. Marelan IV Lk 26

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000
5. Uang Kuliah	Rp 3.750.000
	Rp 5.850.000

29/10/19
by data

Ukuran Toga : L



Hormat saya
CHAIRUL ICHSAN
1515310631

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

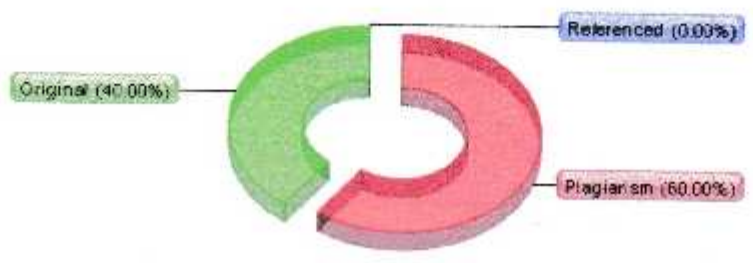
Analyzed document: 30/09/2019 09:28:55

"CHAIRUL ICHSAN_1515310631_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 63 wrds: 8066 <https://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerj...>
- % 26 wrds: 4029 <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7861/1/Muhammad%20Irwan.pdf>
- % 24 wrds: 3642 <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2742/1/Rika%20Okana%20SKRIPSI%20PS.pdf>

Show other Sources:]

Processed resources details:

319 - Ok / 73 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	GoogleBooks Detected!	[not detected]	[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email: admin_fe@unpub.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : Shauri Laksana
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1515310631
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA Medan

Fanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/7-19	Perbaiki kesimpulan		
10/7-19	Perbaiki Suran.		
	ACC Stamps MH DRA 16/7/19		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Chaimu Ichsan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1515.31.06.31
 Jenjang Pendidikan : Sarjana I
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13/8-19	Perbaiki tulisan spasi dan halaman	df	
20/8-19	Perbaiki tabel atau kerangka	df	
29/8-19	Perbaiki Daftar pustaka	df	
		df 6/9/19	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Surva Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II


Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, MSI
 Nama Mahasiswa : Chairul Ichsan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1515310631
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT POS INDONESIA Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20 / 5 - 19	- latar belakang diperbanyak - perbaiki bahasa identifikasi Masalah - diperjelas kan penelitian terdahulu - tambah penelitian sebelumnya menjadi 6 minimal tabelnya		
4 / 3 - 19	- minimal 2 hari fasilitas kerja - ganti kerangka konseptual dan lampirkan sumber penelitian sbelumnya - lengkapi tabel Variabel dan deskripsi - teknis analisis data lampirkan sumbernya - Perbaiki kuisioner sesuai Deskripsi		
12 / 3 - 19	ACC Sempurna Rizal Ahmad FE / 19		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nila, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane,SE,MM
Nama Mahasiswa : Chairul Ichsan
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310631
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT POS INDONESIA Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/03 - 2019	Kata Sambung tidak boleh di awal Paragraf Perbaiki tahun buku perhitungan terakumulasi		
21/03 - 2019	Lengkapi Daftar pustaka Perbaiki kesimpulan		
	ACC Sampre 28/3/2019		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M



Acc
Siddang MHT
PRA 16/7/19

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA MEDAN**

Acc Siddang Meja Hijau
16/9/19

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**CHAIRUL ICHSAN
1515310631**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



Acc
Solid. lux
DRA 17/12/19
✓

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Acc
Solid lux
DRA 17/12/19

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CHAIRUL ICHSAN
NPM. 1515310631

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Analisis penelitian ini yaitu apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Medan, dan sampel sebanyak 61 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 9,448 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,488 > 2,001$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,664, yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,664 satuan. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel fasilitas kerja (X_2) adalah 3,259 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,259 > 2,001$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,241, yang berarti setiap ada fasilitas kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,241 satuan. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 106,266 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23 = ($106,266 > 3,16$). Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The analysis of this study was whether the work environment and work facilities were partially and simultaneously positively and significantly influenced by employee performance in PT. Pos Indonesia Medan. The data analysis techniques used are quantitative methods with the help of SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study was all PT employees. Indonesia Medan post, and a sample of 61 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that the work environment has a positive and significant impact on employee performance in PT. Pos Indonesia Medan. Tested and acceptable based on the value of the work environment variable (X1) is 9,448 and the table t value is 2,001 then the $t > \text{table}$ ($9,488 > 2,001$) and Sig value. < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The effect of work environment (X1) on employee performance (Y) is 0.664, which means that each work environment (X1) has an employee turnover (Y) of 0.664 units. Work facilities have a positive and significant impact on employee performance at PT. Pos Indonesia Medan. Testable and acceptable based on the variable value of work facility variable (X2) is 3.259 and table t value of 2,001 then $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,259 > 2,001$) and Sig value. < 0.05 ($0.002 < 0.05$). The magnitude of the workplace (X2) has an impact on employee performance (Y) of 0.241, which means that every workplace (X2) has an employee turnover (Y) of 0.241 units. Simultaneous work environment and facilities influence positively and significantly on employee performance at PT. Pos Indonesia Medan. Testable and acceptable based on Fhitung value of 106,266 with a significance level of 0.000, greater than Ftable value with 95% significance level ($\alpha = 0.05$) is 3.23 = ($106,266 > 3.16$). The R value of 0.778 indicates that there is a close relationship between the work environment and the workplace with respect to employee performance in PT. Pos Indonesia Medan.

Keywords : Work Environment, Work Facilities and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Penilaian Kinerja.....	12
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	13
e. Indikator Kinerja	17
2. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Jenis Lingkungan Kerja	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
3. Fasilitas Kerja	32
a. Pengertian Fasilitas Kerja	32
b. Jenis Fasilitas Kerja	33
c. Manfaat Fasilitas Kerja	34
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	35
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	43

	E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
	F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	50
	1. Deskripsi Objek Penelitian	50
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	52
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
	6. Pengujian Asumsi Klasik	72
	7. Regresi Linier Berganda	76
	8. Uji Hipotesis	77
	B. Pembahasan.....	80
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	80
	2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...	81
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	82
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	84
	B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	58
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja ($X_{1.1}$) ..	58
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja ($X_{1.2}$)	59
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja ($X_{1.3}$)	60
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Tempat Istirahat Atau Tempat Makan Yang Memadai ($X_{2.1}$)	62
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Alat Tulis Bagi Karyawan ($X_{2.2}$)	63
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Komputer Dan Frinter Bagi Karyawan ($X_{2.3}$).....	64
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas ($Y_{.1}$).....	65
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas ($Y_{.2}$).....	66
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu ($Y_{.3}$).....	67
Tabel 4.15 Uji Validitas X_1 (Lingkungan Kerja).....	68
Tabel 4.16 Uji Validitas X_2 (Fasilitas Kerja).....	69
Tabel 4.17 Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai).....	70
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X_1 (Lingkungan Kerja)	71
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas X_2 (Fasilitas Kerja)	71
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	71

Tabel 4.21 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	73
Tabel 4.22 Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.23 Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.24 Uji Simultan	77
Tabel 4.25 Uji Parsial.....	78
Tabel 4.26 Uji Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia.....	52
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	72
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	72
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	75

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Alm. Jufriadi dan Ibunda Fifi Safrina serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Desi Analisa (Istri), Febby Yolanda (Kakak), Tria Liza Olivia (Adik), Teguh Syahputra (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-temanku yaitu Rini Hayati Pane, Fachri Setiawan, Wilda Yuslia, Danu Bagas Utama, Riski Sari Harahap, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, November 2019

Penulis

Chairul Ichsan

1515310631

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan *output* yang berkualitas. Perkembangan teknologi yang dimanfaatkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Perusahaan selalu dituntut mengembangkan cara untuk mempertahankan sumber daya manusia atau pegawai pada produktifitas tinggi serta

mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi. Oleh karena itu setiap organisasi/instansi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan semakin menurun.

Indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja PT. Pos Indonesia Medan yaitu suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan, tim kerja kurang aktif dan kurang mampu

bekerja sama dan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan”.

Menurut Siagian (2015:89), “pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Perusahaan harus sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah fasilitas kerja PT. Pos Indonesia Medan yaitu pegawai tidak puas terhadap tempat istirahat atau tempat makan yang tersedia, pegawai tidak puas terhadap alat tulis pegawai yang disediakan dan pegawai tidak puas terhadap peralatan komputer yang disediakan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dituangkan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Pegawai merasakan situasi pekerjaan yang kurang menyenangkan
- b. Pegawai kurang aktif dalam membentuk tim kerja
- c. Pegawai kurang mampu bekerja sama serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan.
- d. Pegawai tidak puas terhadap tempat istirahat atau tempat makan yang tersedia
- e. Pegawai tidak puas terhadap alat tulis pegawai yang disediakan.
- f. Pegawai tidak puas terhadap peralatan komputer yang disediakan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan?
- b. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan?

- c. Apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Budianto (2015:77), yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Model Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 61 pegawai/responden.
4. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Medan”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2014:45), “kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi”.

Menurut Simamora (2014:67), “kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Mangkunegara (2015:89) bahwa, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Dharma (2013:71), “kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas .Pada awalnya, orang seringkali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu”.

Mathis (2015:84), “berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, menurut Mathis (2015:85) diantaranya adalah: “Kemampuan, motivasi,

dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:92), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Motivasi

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

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya”.

Selanjutnya Robbins (2014:47), “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam

melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotiont* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotiont* (EQ).

2) Lingkungan Kerja

Organisasi faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3) Fasilitas Kerja

Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan”.

Dharma (2013:73), “menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

1) Faktor Internal (disposisional)

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai

kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari beberapa kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal). Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

c. Penilaian Kinerja

Mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Sastrohadiwiryo (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu

kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Menurut Hasibuan (2015:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.” Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut”.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tercapainya tujuan perusahaan, maka diharapkan terjadinya hubungan yang harmonis pada pihak atasan dan bawahan. Adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:79), “sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwirjo (2016:63), “penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan tenaga kerja dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang dihadapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya”.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2013:88), “manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan”.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:99), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan”.

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan

lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43), “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.”

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2014:12) “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2014:23)”. Menurut Komarudin (2013:76), “lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2013:184) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat”.

Menurut Nitisemito (2013:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, maka kinerja karyawan bisa

akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut

jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada

tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan

pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Dessler (2015:40) “fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien”.

Menurut Mangkunegara (2015:80), “fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin-mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan”.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka

semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:81), “fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan”.

Menurut Mangkuprawira (2014:66), “karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 4) Memberikan manfaat di masa yang datang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

b. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Siagian (2015:60), “Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

- 1) Fasilitas sarana kantor. Misalnya: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, *faximile*, kursi, meja, mesin tik, *filling cabinet*, lemari, kertas, televisi, mesin *photo copy*, OHP, kertas, *In Foccus*, *wireless*, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya
- 2) Fasilitas prasarana kantor. Misalny: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan”.

c. Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Rivai (2014:76), “fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

- 1) Pegawai
 - a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang.
 - b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
 - c) Untuk menghemat waktu dan tenaga.
 - d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
 - e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.
- 2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk

memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit”.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:89), “indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tempat istirahat atau tempat makan

Tempat istirahat atau tempat makan yaitu tersedianya tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.

2) Alat tulis bagi karyawan

Alat tulis bagi karyawan yaitu tersedianya alat tulis bagi karyawan.

3) Komputer dan fprinter bagi karyawan

Komputer dan fprinter bagi karyawan yaitu tersedianya komputer dan fprinter bagi karyawan”.

Menurut Mangkuprawira (2014:69), “indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tempat Ibadah

Tersedianya tempat ibadah di lingkungan organisasi

2) Transportasi umum

Tersedianya alat transportasi umum bagi karyawan.

3) Komputer dan frinter bagi karyawan

Komputer dan frinter bagi karyawan yaitu tersedianya komputer dan frinter bagi karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah tempat istirahat atau tempat makan, alat tulis bagi karyawan dan komputer dan frinter bagi karyawan.

B. Penelitian Sebelumnya**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rahmawanti (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Thomas	Pengaruh	Fasilitas Kerja	Kinerja	Regresi	Hasil

	(2013)	Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.		Pegawai	Linier Sederhana	menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja pegawai.
5	Kelatow (2016)	Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado	Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja pegawai
6	Sitompul (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya	Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja pegawai.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43), “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Menurut Sedarmayanti (2014:1)

“lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

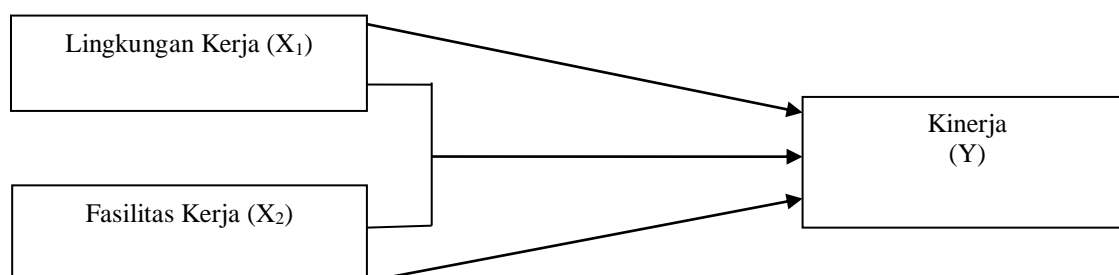
Menurut Nitisemito (2013:188), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2015:89), “pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas”. Menurut Dessler (2015:40) “fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien”. Menurut Mangkunegara (2015:80), “fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2015:85), “Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan”.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

3. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Medan, Jln Pos No.1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan November 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Agustus 2019			September 2019			Oktober 2019			November 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal				■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data							■	■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert
Fasilitas Kerja (X_2)	Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. (Mangkunegara, 2015:80)	1. Tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai. 2. Tersedia alat tulis bagi karyawan. 3. Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan. (Mangkunegara, 2015:89)	1. Tersedianya tempat istirahat atau tempat makan yang memadai. 2. Tersedianya alat tulis bagi karyawan. 3. Tersedianya komputer dan frinter bagi karyawan	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.	Skala likert

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:89)	(Mangkunegara, 2015:99)	2. Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan	
--	---	-------------------------	--	--

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Medan sebanyak 61 pegawai bagian antaran (pelaksana yang mengantar surat/paket).

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 pegawai/responden”.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Mandor 20900 L8 Medan Selatan	14
2	Mandor 20900 L7 Medan Barat	16
3	Mandor 20900 L7 Medan Timur	16
4	Mandor 20900 L1 Medan Kota	15
Total		61

Sumber : PT. Pos Indonesia Medan (2019)

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai PT. Pos Indonesia Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pos Indonesia Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

a) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

b) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

c) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance > 0,1* atau *VIF < 10*, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan

ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Fasilitas Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia

Perkembangan PT Pos Indonesia (Persero) erat kaitannya dengan sejarah bangsa Indonesia yang telah melalui beberapa zaman, yaitu zaman penjajahan Belanda, zaman penjajahan Jepang serta zaman kemerdekaan Indonesia. Surat – menyurat telah dilakukan manusia sejak zaman dahulu kala, dari mulai memakai simbol – simbol dan gambar – gambar yang ditulis di daun – daunan sampai surat dengan tulisan – tulisan di atas kertas yang ada sekarang. Komunikasi tertulis dalam bentuk surat telah berkembang di Indonesia sejak zaman Kerajaan Mulawarman, Sriwijaya, Tarumanegara, Mataram, Purnawarman dan Majapahit. Komunikasi tidak hanya terbatas dalam hubungan dalam negeri saja, melainkan meluas hingga ke Negara tetangga seperti Siam, Birma dan lain – lain. Walaupun komunikasi secara tertulis telah diselenggarakan dengan cukup baik, namun badan khusus yang menangani perantara untuk saling menukar berita masih nampak. Kedatangan bangsa Belanda di bumi Nusantara merupakan awal terbentuknya surat – menyurat antar Indonesia dengan Belanda. Hal ini ditandai dengan kedatangan 4 buah kapal Belanda di bawah pimpinan Cornelis de Houtman pada tahun 1596 yang membawa surat – surat untuk para raja Banten dan Batavia.

Pada tanggal 26 Agustus 1764, Gubernur Jendral G. W. Van Inhoff mendirikan kantor pos pertama di Batavia yang bertugas menyelenggarakan

pengiriman surat – surat, dokumen – dokumen, wesel pos dan berbagai kegiatan di bidang lainnya. Pentingnya pos pada masa itu dapat dilihat pada pemberian nama jalan yaitu “Jalan pos Raya” untuk jalan pertama yang dibangun VOC dari Anyer sampai Panarukan oleh Gubernur Jenderal Deandels. Peranan kantor pos semakin penting dan berkembang setelah penemuan teknologi telegram oleh Morse pada tahun 1843, maka didirikan dinas telegraf yang menyelenggarakan perhubungan berita jarak jauh dengan cepat.

Pada tahun 1875, Dinas Pos bergabung dengan Dinas Telegraf dan pada tahun 1878 dibentuk suatu badan yaitu Jawatan Pos dan Telegraf yang kemudian diterima menjadi anggota UPU (*University Postal Union-Uni Pos*). Pada tahun 1906 didirikanlah *Post Telegraf end Telefoon Dienst* oleh Pemerintah Belanda dengan Staatsblad No. 395 tahun 1906 yang kemudian dikenal dengan sebutan PTT. Awal mulanya PTT merupakan badan usaha berlandaskan ICW (*Indische Comtabiliteit Wet*) akan tetapi pada tanggal 1 Januari 1932 PTT memiliki landasan baru yaitu IBW (*Indische Bardijft Weft*).

Seiring dengan tibanya Jepang yang mengambil alih kekuasaan Belanda di Indonesia, jawatan PTT Sumatera, jawatan PTT Jawa dan jawatan PTT Sulawesi. Jawatan PTT Republik Indonesia berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambilan alihan kantor pos PTT di Bandung oleh angkatan muda PTT (AMPTT) dari pemerintah militer Jepang. Dalam peristiwa ini, gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT sehingga pada tanggal tersebut menjadi tonggak awal berdirinya PTT Republik Indonesiadan diperingati setiap tahunnya sebagai bakti PTT, yang kemudian menjadi hari bakti pariwisata, pos dan telekomunikasi (PARPOSTEL).

b. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia

1) Visi

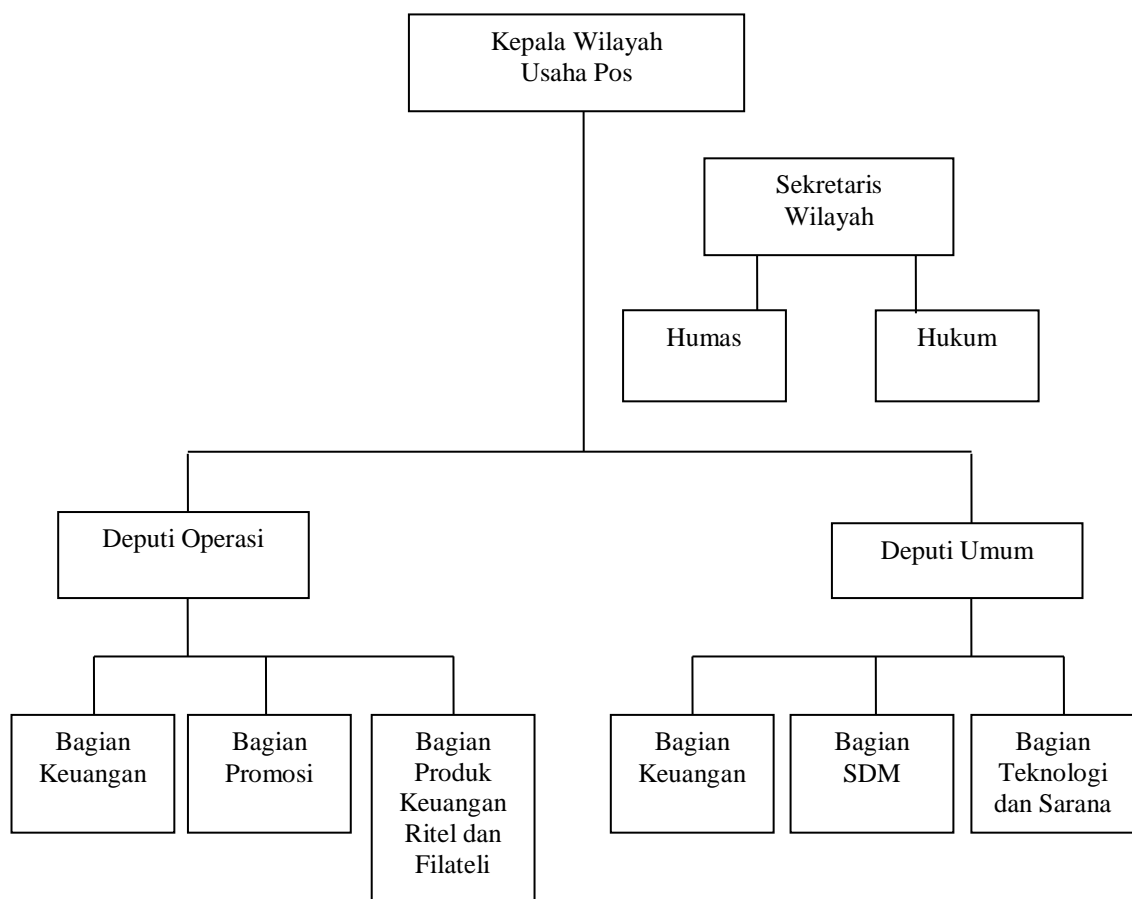
Divre dengan kinerja terbaik.

2) Misi

Pos Indonesia menyediakan solusi handal dalam mail, logistik dan jasa keuangan dengan menggunakan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu serta mengembangkan hubungan kolaboratif

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi pada PT. Pos Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Sumber: PT. Pos Indonesia, 2019

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Pos Indonesia, yaitu:

a. Kepala Wilayah

- 1) Menetapkan target penjualan ritel di lingkup wilayah bisnis nya mengacu pada kebijakan bisnis kantor pusat.
- 2) Menetapkan target efisiensi dan efektifitas operasi di lingkungan wilayah operasinya mengacu pada kebijakan operasi kantor pusat.
- 3) Menetapkan target pemanfaatan dan optimalisasi asset.
- 4) Menetapkan kebijakan alokasi sumber daya.
- 5) Bertanggung jawab atas pencapaian target profit di lingkup kerja wilpos.
- 6) Bertanggung jawab atas pencapaian target efisiensi dan efektifitas di lingkup kerja wilpos.
- 7) Mengevaluasi kinerja penjualan ritel.
- 8) Mengevaluasi kinerja operasi.
- 9) Mengevaluasi kinerja administratif keuangan, SDM, dan teksar.
- 10) Melakukan koordinasi dengan ka. SBU dan ka. RO pelayan pelanggan korporat.
- 11) Mewakili direksi di dalam dan diluar pengadilan serta dalam hubungan dengan perorangan dan atau instansi lain

b. Sekretaris Wilayah

- 1) Merencanakan dan mengkoordinir kegiatan kesekretarian, protokoler kehumasan dan advokasi hukum di wilpos.
- 2) Mendokumentasikan kegiatan wilpos.

- 3) Membuat laporan keuangan kantor wilpos.
 - 4) Mengelola sumber daya di bagiannya.
 - 5) Menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya
- c. Deputi Operasi
- 1) Mengorganisir dan mengendalikan penjualan produk keuangan, ritel ,
filateli dan regular.
 - 2) Mengorganisir dan mengendalikan proses promosi.
 - 3) Mengorganisir dan mengendalikan operasi jaringan sekunder.
- d. Deputi Umum
- 1) Mengorganisasikan dan mengendalikan proses orientasi dan rotasi
pegawai.
 - 2) Mengorganisasikan dan mengendalikan proses penilaian kinerja
pegawai.
 - 3) Mengorganisasikan dan mengendalikan proses hubungan industrial.
 - 4) Mengorganisasikan dan mengendalikan proses pengembangan SDM.
 - 5) Mengorganisasikan dan mengendalikan proses pelatihan pegawai
- e. Bagian Promosi
- 1) Menemntukan target audiens.
 - 2) Menentuka strategi bauran promosi.
 - 3) Menentukan media promosi.
 - 4) Menentukan materi promosi.
 - 5) Mengevaluasi efektifitas promosi.
 - 6) Menyusun rencana anggaran promosi

f. Bagian Produk Keuangan Ritel dan Filateli

- 1) Bertanggungjawab atas pelaksanaan koordinasi dan integrasi penjualan produk keuangan ritel, filateli dengan fungsi terkait.
- 2) Bertanggungjawab atas pencapaian target kinerja pencapaian ritel wilayah untuk produk keuangan ritel dan filateli.
- 3) Menetapkan revenue mix dari setiap produk keuangan ritel dan filateli.

g. Bagian Keuangan

- 1) Merancang kebijakan dan strategi keuangan untuk mendukung peningkatan daya saing wilayah.
- 2) Menghitung kebutuhan anggaran setiap program kerja yang diusulkan UPT dan bagian terkait lainnya untuk penyusunan RRKAP wilayah.
- 3) Mengendalikan pola penyusunan anggaran dan laporan keuangan wilpos yang akurat dan tepat waktu.
- 4) Mengalokasikan anggaran ke masing masing UPT dan unit terkait.

h. Bagian SDM

- 1) Merencanakan kebutuhan SDM dan organisasi wilpos.
- 2) Menyusun program pemenuhan kebutuhan SDN sesuai kebijakan korporat melaksanakan program pembinaan karir pegawai.
- 3) Melaksanakan program pelatihan.
- 4) Melaksanakan program penilaian kinerja , penghargaan dan penertiban.

i. Bagian Teknologi dan Sarana

- 1) Menerjemahkan dan mendefinisikan kebutuhan kebutuhan sistem di tingkat wilayah yang harus di dukung oleh teknologi.

- 2) Mengimplementasikan sistem – sistem korporat yang berbasis teknologi.
- 3) Mengkoordinasikan penanganan awal untuk implementasi sistem kontijensi bilamana terjadi gangguan sistem berbasis teknologi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	35	57.4	57.4	57.4
Perempuan	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Pos Indonesia Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	29	47.5	47.5	47.5
31 - 40 Tahun	17	27.9	27.9	75.4
41 - 55 Tahun	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Pos Indonesia Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 47.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	17	27.9	27.9	27.9
SMA	44	72.1	72.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Pos Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 72.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	35	57.4	57.4	57.4
6 - 10 Tahun	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Pos Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket,

masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Variabel lingkungan kerja (X₁) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari suasana kerja (X_{1.1}), hubungan dengan rekan kerja (X_{1.2}) dan tersedianya fasilitas kerja (X_{1.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa kondisi di dalam perusahaan menyenangkan		Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat pekerjaan saya berjalan dengan lancar		Kondisi udara di ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan saya selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	23.0	10	16.4	10	16.4
Ragu-ragu	30	49.2	21	34.4	23	37.7
Setuju	15	24.6	25	41.0	27	44.3
Sangat Setuju	2	3.3	5	8.2	1	1.6
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.0820		3.4098		3.3115	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator suasana kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya merasa kondisi di dalam perusahaan menyenangkan, sebanyak 30 responden (49,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan dan cukup baik mengenai Saya merasa kondisi di dalam perusahaan menyenangkan.
- 2) Untuk item Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat pekerjaan saya berjalan dengan lancar, sebanyak 25 responden (41,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat pekerjaan saya berjalan dengan lancar.
- 3) Untuk item Kondisi udara di ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan saya selama bekerja, sebanyak 27 responden (44,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Kondisi udara di ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan saya selama bekerja.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis		Saya dan karyawan lain saling menghormati		Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	24.6	13	21.3	10	16.4
Ragu-ragu	21	34.4	24	39.3	22	36.1
Setuju	17	27.9	23	37.7	25	41.0
Sangat Setuju	8	13.1	1	1.6	4	6.6
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.2951		3.1967		3.3770	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator hubungan dengan rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis, sebanyak 21 responden (34,4%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.
- 2) Untuk item Saya dan karyawan lain saling menghormati, sebanyak 24 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya dan karyawan lain saling menghormati.
- 3) Untuk item Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama, sebanyak 25 responden (41,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon dan lain sebagainya		Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon dan lain sebagainya layak untuk digunakan		Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	14.8	12	19.7	10	16.4
Ragu-ragu	21	34.4	20	32.8	21	34.4
Setuju	18	29.5	24	39.3	25	41.0
Sangat Setuju	13	21.3	5	8.2	5	8.2
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.5738		3.3607		3.4098	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator tersedianya fasilitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya, sebanyak 21 responden (34,4%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.
- 2) Untuk item Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan, sebanyak 24 responden (39,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.
- 3) Untuk item Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan, sebanyak 25 responden (41,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Fasilitas Kerja)

Variabel fasilitas kerja (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai (X_{2.1}), tersedia alat tulis bagi karyawan (X_{2.2}) dan tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan (X_{2.3}).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Tempat Istirahat Atau Tempat Makan Yang Memadai (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia tempat istirahat sangat memadai		Tersedia tempat makan terlihat bersih		Kebersihan perlengkapan makan sangat terjaga	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	6.6	-	-	-	-
Tidak Setuju	19	31.1	1	1.6	9	14.8
Ragu-ragu	4	6.6	12	19.7	6	9.8
Setuju	21	34.4	30	49.2	26	42.6
Sangat Setuju	13	21.3	18	29.5	20	32.8
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.3279		4.0656		3.9344	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator variasi tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Tersedia tempat istirahat sangat memadai, sebanyak 21 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Tersedia tempat istirahat sangat memadai.
- 2) Untuk item Tersedia tempat makan terlihat bersih, sebanyak 30 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan sudah baik mengenai Tersedia tempat makan terlihat bersih.
- 3) Untuk item Kebersihan perlengkapan makan sangat terjaga, sebanyak 26 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93 Jawaban ini

menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Kebersihan perlengkapan makan sangat terjaga.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Alat Tulis Bagi Karyawan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia alat tulis bagi karyawan		Fasilitas perlengkapan kerja kantor membantu pekerjaan karyawan		Alat tulis yang disediakan dapat bermanfaat bagi karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3	-	-	4	6.6
Tidak Setuju	7	11.5	1	1.6	4	6.6
Ragu-ragu	7	11.5	12	19.7	15	24.6
Setuju	24	39.3	18	29.5	22	36.1
Sangat Setuju	21	34.4	30	49.2	16	26.2
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.9016		4.2623		3.6885	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator tersedia alat tulis bagi karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Tersedia alat tulis bagi karyawan, sebanyak 24 responden (39,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Tersedia alat tulis bagi karyawan.
- 2) Untuk item Fasilitas perlengkapan kerja kantor membantu pekerjaan karyawan, sebanyak 30 responden (49,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan sudah baik mengenai Fasilitas perlengkapan kerja kantor membantu pekerjaan karyawan.
- 3) Untuk item Alat tulis yang disediakan dapat bermanfaat bagi karyawan, sebanyak 22 responden (36,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Alat tulis yang disediakan dapat bermanfaat bagi karyawan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Komputer Dan Frinter Bagi Karyawan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan		Fasilitas komputer dan printer dapat membantu pekerjaan karyawan		Komputer yang disediakan layak untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.6	11	18.0	1	1.6
Ragu-ragu	14	23.0	7	11.5	10	16.4
Setuju	30	49.2	16	26.2	17	27.9
Sangat Setuju	15	24.6	27	44.3	33	54.1
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.9344		3.9672		3.3443	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator tersedia komputer dan frinter bagi karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item semua Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan, sebanyak 30 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan.
- 2) Untuk item Fasilitas komputer dan printer dapat membantu pekerjaan karyawan, sebanyak 27 responden (44,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Fasilitas komputer dan printer dapat membantu pekerjaan karyawan.
- 3) Untuk item Komputer yang disediakan layak untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 33 responden (54,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,34 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos

Indonesia Medan sudah baik mengenai Komputer yang disediakan layak untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2) dan ketepatan waktu (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan		Saya adalah orang yang teliti		Saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	23.0	10	16.4	7	11.5
Ragu-ragu	31	50.8	21	34.4	27	44.3
Setuju	15	24.6	26	42.6	26	42.6
Sangat Setuju	1	1.6	4	6.6	1	1.6
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.0492		3.3934		3.3443	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan, sebanyak 31 responden (50,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

- 2) Untuk item Saya adalah orang yang teliti, sebanyak 26 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya adalah orang yang teliti.
- 3) Untuk item Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan, sebanyak 27 responden (44,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja		Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	8.2	8	13.1	11	18.0
Ragu-ragu	27	44.3	23	37.7	20	32.8
Setuju	27	44.3	24	39.3	30	49.2
Sangat Setuju	2	3.3	6	9.8	-	-
Total	61	100	61	100	61	100
Mean	3.4262		3.4590		3.3115	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja, sebanyak 27 responden (44,3%) menyatakan ragu-ragu dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai, sebanyak 24 responden (39,3%) menyatakan setuju, dengan

nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

- 3) Untuk item Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien, sebanyak 30 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada saya		Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	18.0	10	16.4	8	13.1
Ragu-ragu	23	37.7	21	34.4	23	37.7
Setuju	24	39.3	25	41.0	24	39.3
Sangat Setuju	3	4.9	5	8.2	6	9.8
Total	61	100	61	100	61	100
<i>Mean</i>	3.3115		3.4098		3.4590	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item semua Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada, sebanyak 24 responden (39,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada saya.
- 2) Untuk item Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 25 responden (41,0%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Untuk item Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja, sebanyak 24 responden (39,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pos Indonesia Medan cukup baik mengenai Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.15
Uji Validitas (X₁) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9344	26.396	.487	.876
Pernyataan X1.2	26.6066	23.409	.809	.848
Pernyataan X1.3	26.7049	26.611	.472	.877
Pernyataan X1.4	26.7213	24.804	.521	.876
Pernyataan X1.5	26.8197	26.150	.511	.874
Pernyataan X1.6	26.6393	23.768	.787	.851
Pernyataan X1.7	26.4426	23.484	.672	.861
Pernyataan X1.8	26.6557	25.163	.552	.871
Pernyataan X1.9	26.6066	23.409	.809	.848

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16
Uji Validitas (X₂) Fasilitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	32.0984	21.223	.398	.741
Pernyataan X2.2	31.3607	24.801	.310	.747
Pernyataan X2.3	31.4918	22.454	.437	.730
Pernyataan X2.4	31.5246	20.587	.585	.703
Pernyataan X2.5	31.1639	22.839	.520	.720
Pernyataan X2.6	31.7377	21.297	.488	.721
Pernyataan X2.7	31.4918	23.454	.437	.731
Pernyataan X2.8	31.4590	22.252	.384	.740
Pernyataan X2.9	31.0820	24.010	.377	.739

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.17
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1148	22.437	.502	.881
Pernyataan Y.2	26.7705	20.146	.747	.860
Pernyataan Y.3	26.8197	23.084	.432	.886
Pernyataan Y.4	26.7377	22.763	.492	.881
Pernyataan Y.5	26.7049	19.478	.843	.851
Pernyataan Y.6	26.8525	22.661	.448	.885
Pernyataan Y.7	26.8525	21.195	.607	.873
Pernyataan Y.8	26.7541	19.989	.747	.860
Pernyataan Y.9	26.7049	19.478	.843	.851

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X₁) Lingkungan Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,878 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (X₂) Fasilitas Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,753 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

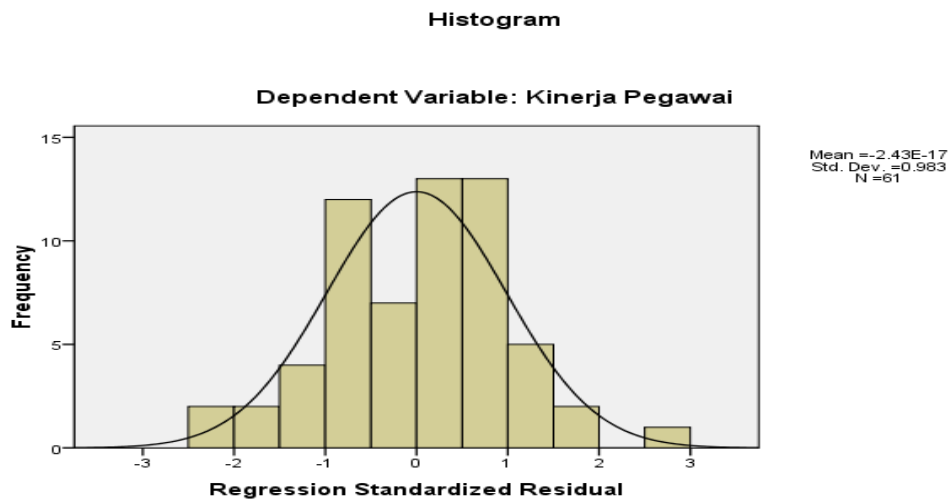
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,884 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

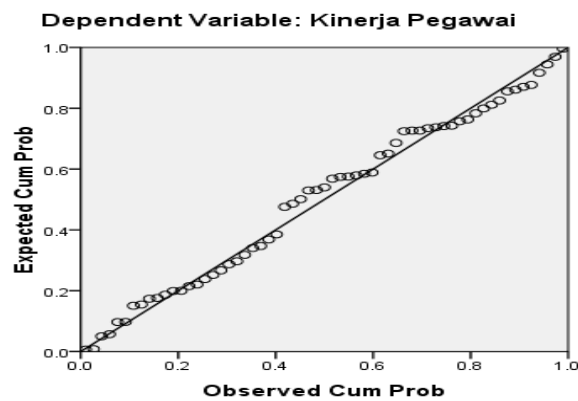


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.21
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38383752
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.054
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.565
Asymp. Sig. (2-tailed)		.907
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,907 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,907 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.682	2.198	.765	.447		
	Lingkungan Kerja	.664	.070	9.488	.000	.647	1.547
	Fasilitas Kerja	.241	.074	3.259	.002	.647	1.547

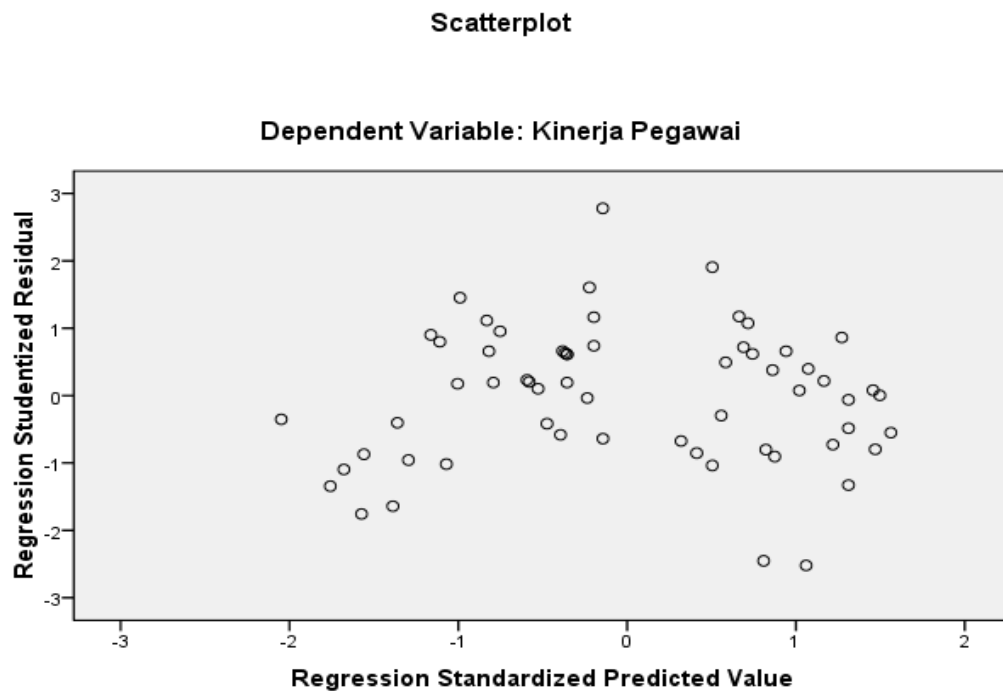
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja $1,547 < 10$ dan fasilitas kerja $1,547 < 10$, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja $0,647 > 0,10$ dan fasilitas kerja $0,647 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.23
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.682	2.198	.765	.447		
	Lingkungan Kerja	.664	.070	9.488	.000	.647	1.547
	Fasilitas Kerja	.241	.074	3.259	.002	.647	1.547

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,682 + 0,664 X_1 + 0,241 X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,682.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,664.
- Jika terjadi peningkatan fasilitas kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,241.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.24
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249.400	2	624.700	106.266	.000^a
	Residual	340.961	58	5.879		
	Total	1590.361	60			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 106,266 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2016:79), “Uji t digunakan untuk

menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.25
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.682	2.198	.765	.447		
	Lingkungan Kerja	.664	.070	9.488	.000	.647	1.547
	Fasilitas Kerja	.241	.074	3.259	.002	.647	1.547

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 9,488 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 9,488 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,259 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,259 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.778	2.42459

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Angka R 0,886 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,6% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 88,6\% = 11,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
- 2) Angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,448 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan secara bersamaan sebesar 0,664 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja PT. Pos Indonesia Medan yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja maka kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Budianto (2015), Putra (2013) dan Rahmawati (2014), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no 1, 2 dan 3 yaitu pegawai merasakan situasi pekerjaan yang kurang menyenangkan, pegawai kurang aktif dalam membentuk tim kerja dan pegawai kurang mampu bekerja sama serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan sudah terjawab.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja di PT. Pos Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,259 dengan sig. 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan fasilitas kerja yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan secara bersamaan sebesar 0,241 satuan. Dengan kata lain ketika fasilitas kerja di PT. Pos Indonesia Medan yang terdiri dari tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai, tersedia alat tulis bagi karyawan dan tersedia komputer dan printer bagi karyawan maka kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Thomas (2013), Kelatow (2016) dan Sitompul (2018), menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no 4, 5 dan 6 yaitu pegawai tidak puas terhadap tempat istirahat atau tempat makan yang tersedia, pegawai tidak puas terhadap alat tulis pegawai yang disediakan dan pegawai tidak puas terhadap peralatan komputer yang disediakan, sudah terjawab.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja di PT. Pos Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 106,266 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang terdiri dari tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai, tersedia alat tulis bagi karyawan dan tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan bertambah maka kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no 1, 2, 3, 4, 5 dan 6 yaitu pegawai merasakan situasi pekerjaan yang kurang menyenangkan. Pegawai kurang aktif dalam membentuk tim kerja. Pegawai kurang mampu bekerja sama serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan. Pegawai tidak puas terhadap

yang tersedia. Pegawai tidak puas terhadap alat tulis pegawai yang disediakan. Pegawai tidak puas terhadap peralatan komputer yang disediakan, sudah terlaksana.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 9,448 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,448 > 2,001$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,664, yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,664 satuan

2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel fasilitas kerja (X_2) adalah 3,259 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,259 > 2,001$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,241, yang berarti setiap ada fasilitas kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,241 satuan.

3. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 106,266 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23 = (106,266 > 3,16). Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan ruang kerja yang nyaman dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan dan disarankan juga pada perusahaan untuk memperhatikan suasana kerja yang tidak menyenangkan dengan solusi pelatihan *team work* atau *outbond* karyawan secara rutin.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang puas apabila target dalam bekerja telah selesai dan disarankan agar perusahaan memperhatikan pegawai yang bekerja belum sesuai dengan standar prosedur perusahaan dengan solusi melakukan *gathering*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Budianto, Aji Tri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Citra, G., & Pramono, C. *Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Dharma, Surya, 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daulay, M. T. *Model pengendalian kemiskinan dengan pendekatan diversifikasi usaha, sustainable development goalds (sdgs) dan economic value (studi pada daerah pemekaran di sumatera utara)*. *Quantitative Economics Journal*, 6(3).
- Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). *Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching*. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). *A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia*. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Kelatow, Christian G. (2016). *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado*.
- Komarudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Lestario, F. (2018). *Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di kota binjai*. Juman, 7(1), 29-36.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafrli. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Medan, A., & Lubis, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, Fariz Ramanda. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*.
- Rahmawanti, Nela Pima. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rusiadi, et al 2014, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sitompul, Rintama. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. JUMANT, 9(1), 41-52.
- Thomas, Yeltsin Aprioke. (2013). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. Jurnal Abdi Ilmu, 11(1), 25-31.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.