



**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN  
KESEHATAN MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**HENGKI ALEXSANDER KOTO  
1415310712**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : HENGKI ALEXSANDER KOTO  
**NPM** : 1415310712  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN

MEDAN, MEI 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

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

**PEMBIMBING I**

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

**DEKAN**



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING II**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**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** : HENGKI ALEXSANDER KOTO  
**NPM** : 1415310712  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN

MEDAN, MEI 2019

**KETUA**



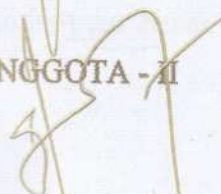
(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA - I**



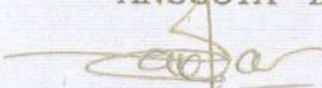
(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

**ANGGOTA - II**




(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

**ANGGOTA - III**



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

**ANGGOTA-IV**



(Dr. M. TOYB DAULAY, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HENGKI ALEXSANDER KOTO  
NPM : 1415310712  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN 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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Hengki AlexSander Koto)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hengki AlexSander Koto  
Tempat/Tanggal lahir : Sibolga, 19 Juni 1986  
NPM : 1415310712  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Bunga Rinte Gg.Mawar VII No.14

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, Mei 2019

Yang membuat pernyataan



(Hengki AlexSander Koto)



# 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

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENGKY ALEX SANDER KOTO  
 Tanggal Lahir : SIBOLGA / 19 Juli 1986  
 NIM / No. Mahasiswa : 1415310712  
 Jurusan : Manajemen  
 Prodi : Manajemen SDM  
 Kredit yang telah dicapai : 120 SKS, IPK 3.02

Mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
PEMENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
PEMENGARUH REMUNERASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN	<input type="checkbox"/>
PEMENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN	<input type="checkbox"/>

Disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

( Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 08 Mei 2018  
 Pemohon,  
  
 ( HENGKY ALEX SANDER KOTO )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nibho S.M., M.Hum. )  
 Tanggal : 14/05/18  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nashrudin Siregar, SE, M.M. )  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Emi Rochayanti, SE, M.Si. )



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Desember 2018  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan

**TANDA BEBAS PUSTAKA**  
Di Tempat... 1709/PERP/BP/2019  
Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan UNPAB Medan, 30 JAN 2019  
UNPAK INDONESIA  
UPT. PERPUSTAKAAN  
Pugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENGKY ALEX SANDER KOTO  
Tempat/Tgl. Lahir : SIBOLGA / 19 Juni 1986  
Nama Orang Tua : MUHAMMAD TAMRIN KOTO  
N. P. M : 1415310712  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085261801995  
Alamat : MEDAN

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH SISTIM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang 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
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

30/01/2019  
Diketahui  
(Fu)

Diketahui/Diseetujui oleh :  
  
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB INDONESIA

Hormat saya  
  
HENCKY ALEX SANDER KOTO  
1415310712

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.



# 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](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

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

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Hengki Alex Sander Koto  
Jurusan / Program Studi : SDM managemen  
No. Stambuk / NPM : 2010 1418 310712  
Jenjang Pendidikan : Strata I S1  
Judul Skripsi : Rengaruh sistem pemberian remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Poltekrik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/11/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NS	diperbaiki
25/11/18	Bab II Kerangka konseptual	NS	diperbaiki
28/11/18	Bab III Pembahasan & Sample Bab IV & V	NS	diperbaiki
5/12/18	Kesimpulan Saran Daftar	NS	
7/12/18	ace sidang Meja Kajian	NS	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

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



Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, 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](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakh-yuni S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : HENGGI ALEXSANDER KOTO  
 Jurusan / Program Studi : SDM MANAJEMEN  
 No. Stambuk / NPM : 2015.11415310712  
 Jenjang Pendidikan : Strata I S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pemberian Remunerasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13/11/18	Perhatikan kesimpulan dan buat hasil		
24/11/18	Saran dipertajam		
5/12/18	Ac Srag Meja Tijsu		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

**UNPAB**  
 UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 INDONESIA  
 FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Dosen Pembimbing II

Emi Wakh-yuni, S.E., M.Si

*Ae. Sray*  
*NS.*  
*7/12 118.*



*Ae. Sray Maza Hasy*  
*5/12/18*  
*Emi W*

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN  
KESEHATAN MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**HENGKY ALEX SANDER KOTO**  
**1415310712**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**MEDAN**  
**2018**

Handwritten notes in the top left corner: "F-119 NS" and a signature.



Handwritten notes in the top right corner: "Acc Jiro Lex 4/7/2019" and a signature.

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI DAN FASILITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN  
KESEHATAN MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**HENGKY ALEX SANDER KOTO  
1415310712**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2018 9**

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

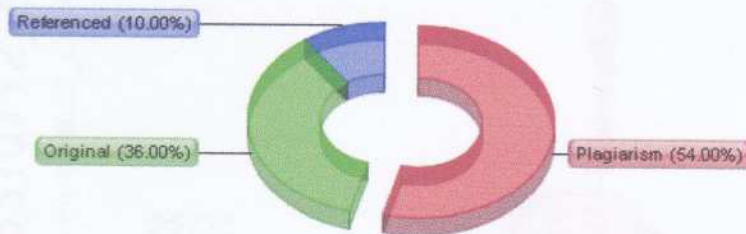
Analyzed document: 13-12-18 9:54:41 AM

## "HENGKY ALEX SANDER KOTO\_1415310712\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 175	wrds: 36199	<a href="http://www.jumalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-...">http://www.jumalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-...</a>
% 91	wrds: 11839	<a href="https://id.wikipedia.org/wiki/Politeknik_Kesehatan_Kementerian_Kesehatan_Bengkulu">https://id.wikipedia.org/wiki/Politeknik_Kesehatan_Kementerian_Kesehatan_Bengkulu</a>
% 78	wrds: 10815	<a href="https://hoteldekatkampus.com/indonesia/politeknik-kesehatan-kementerian-kesehatan-medan-po...">https://hoteldekatkampus.com/indonesia/politeknik-kesehatan-kementerian-kesehatan-medan-po...</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

254 - Ok / 64 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



**Wiki Detected!**

Google Books:



**GoogleBooks Detected!**

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Excluded Urls:



**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**  
**BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN**  
**SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN**  
**POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN**



Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136  
Telepon : 061-8368633 – Fax : 061-8368644  
Website : [www.poltekkes-medan.ac.id](http://www.poltekkes-medan.ac.id) , email : [poltekkes\\_medan@yahoo.com](mailto:poltekkes_medan@yahoo.com)

Nomor : KP. 01.02/00/02.3/ 2412/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Praktek Kerja Lapangan

Yang Terhormat,  
Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi  
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5, Medan

Sehubungan dengan surat nomor 2959/17/FSSM/2018 tanggal 07 November 2018 perihal permohonan melakukan research atas nama: **Hengki Alexander Koto**.

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk melaksanakan praktek kerja lapangan di Poltekkes Kemenkes Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

3 Desember 2018  
Direktur,  
  
Dra. Ida Nurhayati, M.Kes  
NIP. 19671110 199303 2 002



## ABSTRAK

---

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Serta pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah remunerasi dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 41 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

**Kata Kunci : Remunerasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

---

*Human resources are aspects that are very important for the survival and development of an organization. Employees are expected to always hone their knowledge, skills and abilities to be better in accordance with the demands of the times and can improve the performance of employees in organizations or agencies. Providing remuneration is very important for employees to stimulate someone to do work beyond what the organization wants. As well as providing complete facilities are also used as a driver for work. This study aims to determine whether remuneration and work facilities partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the Health Polytechnic Directorate of the Ministry of Health in Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of the Directorate of Health Polytechnic of the Ministry of Health in Medan, and sampling was based on saturated samples of 41 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that remuneration and work facilities partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees of the Directorate of Health Polytechnic Ministry of Health Medan.*

***Keywords : Remuneration, Work Facilities and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan proposal dengan judul **“Pengaruh Sistem Pemberian Remunerasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan”**..

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 Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., 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 Muhammad Tamrin Koto dan Ibunda Nurhaima Sitompul serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.



7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Tommi Hendrado (Abang), Meliana (Adek), Tri Susanti (Istri), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Hambali, Putra, Santi, Gunawan, Maliki dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Fuad, Hara Habibi Hasibuan, Abdi, terima kasih atas dukungan semangatnya.

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

Medan, Mei 2019

Penulis

Hengki AlexSander Koto

1415310712

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	10
1. Remunerasi .....	10
a. Pengertian Remunerasi .....	10
b. Komponen Remunerasi.....	12
c. Azas-Azas Remunerasi .....	15
d. Tujuan Remunerasi .....	17
2. Fasilitas Kerja .....	20
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	20
b. Jenis Fasilitas Kerja .....	22
c. Manfaat Fasilitas Kerja .....	23
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	24
3. Kinerja Pegawai .....	24
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	24
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai....	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	30
d. Indikator Kinerja .....	34
B. Penelitian Sebelumnya.....	36
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III           METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	39

B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
1. Lokasi Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
1. Variabel Penelitian.....	40
2. Definisi Operasional .....	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	41
3. Jenis Data .....	41
4. Sumber Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Kuesioner .....	42
2. Wawancara ( <i>Interview</i> ).....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Kualitas Data.....	43
a. Uji Validitas .....	43
b. Uji Reliabilitas .....	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Multikolinieritas.....	45
c. Uji Heteroskedastisitas.....	45
3. Regresi Linier Berganda .....	46
4. Uji Kesesuaian .....	47
a. Uji Simultan (Uji F) .....	47
b. Uji Parsial (Uji t).....	48
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	68
4. Deskriptif Statistik .....	72
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	72
6. Regresi Linier Berganda .....	77
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	78
B. Pembahasan.....	80
1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...	81

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	83

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Persentase Jumlah Pegawai Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Remunerasi Pada Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Tahun 2018 .....	4
Tabel 1.2 Persentase Jumlah Pegawai Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Fasilitas Kerja Pada Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Tahun 2018 .....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	51
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	52
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	52
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	53
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	54
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	54
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	55
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	55
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	56
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>1.10</sub> .....	57
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	57
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	58
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	58
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	59
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	60
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	60
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	61

Tabel 4.22	Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	61
Tabel 4.23	Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	62
Tabel 4.24	Pernyataan X <sub>2.10</sub> .....	62
Tabel 4.25	Pernyataan Y.1 .....	63
Tabel 4.26	Pernyataan Y.2 .....	63
Tabel 4.27	Pernyataan Y.3 .....	64
Tabel 4.28	Pernyataan Y.4 .....	65
Tabel 4.29	Pernyataan Y.5 .....	65
Tabel 4.30	Pernyataan Y.6 .....	66
Tabel 4.31	Pernyataan Y.7 .....	66
Tabel 4.32	Pernyataan Y.8 .....	67
Tabel 4.33	Pernyataan Y.9 .....	67
Tabel 4.34	Pernyataan Y.10 .....	68
Tabel 4.35	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Remunerasi).....	69
Tabel 4.36	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Fasilitas Kerja).....	69
Tabel 4.37	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai).....	70
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Remunerasi) .....	71
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Fasilitas Kerja) .....	71
Tabel 4.40	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai) .....	71
Tabel 4.41	<i>Descriptive Statistics</i> .....	72
Tabel 4.42	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	74
Tabel 4.43	Uji Multikolinearitas .....	75
Tabel 4.44	Regresi Linier Berganda .....	77
Tabel 4.45	Uji Simultan .....	78
Tabel 4.46	Uji Parsial.....	79
Tabel 4.47	Uji Determinasi.....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Komponen Remunerasi.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	73
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	73
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

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. Seberapa canggih 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.

Setiap organisasi 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.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peranan penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan

kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu penting dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 Jo UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan merupakan instansi negara, dengan Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, dimana visinya yaitu menjadi institusi pendidikan tinggi kesehatan rujukan di tingkat nasional. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan kualitas kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan mulai dari pimpinan puncak hingga jajaran staff yang paling bawah di seluruh lingkungan Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu



dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Simamora (2014:77), “pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan”.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa pegawai menyatakan terdapat masalah yang berhubungan dengan remunerasi, sehingga kinerja pegawai saat ini menurun. Berikut ini adalah tanggapan pegawai mengenai kepuasan dari remunerasi yang diberikan oleh Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

**Tabel 1.1 Persentase Jumlah Pegawai Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Remunerasi Pada Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Tahun 2019**

No	Pernyataan Mengenai Remunerasi	Jumlah Pegawai Yang Puas (Orang)	Jumlah Pegawai Yang Tidak Puas (Orang)	Total Pegawai (Orang)
1	Komisi yang sesuai atas tugas yang anda kerjakan diluar tanggung jawab Anda.	16	25	41
2	Jaminan asuransi dari tempat Anda bekerja membuat Anda merasa nyaman.	18	23	41
3	Imbalan atas kelebihan jam kerja (lembur) yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.	17	24	41
4	Anda mendapat bonus jika pekerjaan Anda selesai lebih awal dari jadwal.	18	23	41

Sumber : Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan (2019)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang tidak puas terhadap komisi yang tidak sesuai atas tugas yang kerjakan diluar tanggung jawab, jaminan asuransi dari tempat bekerja membuat pegawai merasa tidak nyaman, imbalan atas kelebihan jam kerja (lembur) yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan pegawai tidak mendapat bonus jika pekerjaan pegawai selesai lebih awal dari jadwal. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai dari remunerasi yang diberikan akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Faktor selanjutnya yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. 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. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan

terhadap pegawai dalam 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. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan”.

**Tabel 1.2 Persentase Jumlah Pegawai Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Fasilitas Kerja Pada Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Tahun 2019**

No	Pernyataan Mengenai Fasilitas Kerja	Jumlah Pegawai Yang Puas (Orang)	Jumlah Pegawai Yang Tidak Puas (Orang)	Total Pegawai (Orang)
1	Tempat istirahat atau tempat makan yang tersedia.	15	16	41
2	Alat tulis pegawai yang disediakan.	16	15	41
3	Komputer dan frinter pegawai yang disediakan.	13	18	41
4	Tempat ibadah yang disediakan.	39	2	41

Sumber : Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan (2019)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang tidak puas terhadap tempat istirahat atau tempat makan yang tersedia, alat tulis pegawai yang disediakan, komputer dan printer pegawai yang disediakan dan tempat ibadah yang disediakan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai dari fasilitas kerja yang disediakan akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pemberian Remunerasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pengamatan yang dilakukan maka identifikasi masalah di dalam penelitian ini adalah :

- a. Sistem pemberian remunerasi yang kurang diperhatikan, dimana komisi yang tidak sesuai atas tugas yang kerjakan diluar tanggung jawab, jaminan asuransi dari tempat bekerja membuat pegawai merasa tidak nyaman, imbalan atas kelebihan jam kerja (lembur) yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan pegawai tidak mendapat bonus jika pekerjaan pegawai selesai lebih awal dari jadwal.
- b. Fasilitas kerja yang kurang diperhatikan, dimana Pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang tidak puas terhadap tempat istirahat atau tempat makan yang tersedia, alat tulis pegawai yang disediakan, komputer dan frinter pegawai yang disediakan dan tempat ibadah yang disediakan.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi karena terbatasnya dana, waktu dan ilmu pengetahuan penulis, agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari

tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh sistem pemberian remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan?
2. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan?
3. Apakah remunerasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan?

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah remunerasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Bagi Organisasi

Secara praktis dapat menjadi masukan bagi Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan sebagai pedoman kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta dapat menambah wawasan mengenai sistem pemberian remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat menjadi masukan, referensi, dan bahan perbandingan bagi yang memerlukannya.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Teja (2017), yang berjudul: “pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh sistem pemberian remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu remunerasi dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu remunerasi dan fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 86 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 41 pegawai/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta, Tbk Citeureup, sedangkan penelitian ini dilakukan di Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Remunerasi**

###### **a. Pengertian Remunerasi**

Untuk mengelola dan mempertahankan sumberdaya manusia diperlukan suatu sistem remunerasi yang baik. Hal ini sangat penting, karena dengan remunerasi yang baik, maka sumber daya akan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan akan memunculkan rasa keadilan atas perlakuan sistem remunerasi yang baik.

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* yang menurut Oxford American Dictionaries berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dan imbalan).

Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis



bantuan yang diberikan secara rutin. Menurut Surya (2014:69), “Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya”.

Menurut Hasibuan (2014 : 115), “remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan”, hal ini berkenaan dengan pendapat Sikula dalam Hasibuan (2014 : 118) yang mencoba memberikan pengertian “remunerasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen”.

Flippo dalam Hasibuan (2014 : 118) juga menyatakan bahwa. “ *wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*”.

Dari pernyataan yang disampaikan oleh pendapat ahli maka dapat dijelaskan bahwa remunerasi adalah sebuah istilah yang digunakan oleh Komisi Sekuritas dan Bursa (SEC) untuk mengidentifikasi komponen kompensasi tertentu. Komponen kompensasi tersebut mencakup pembayaran gaji, biaya, komisi, bonus, saham dan properti, asuransi eksekutif, keuntungan pribadi, pensiun atau program pensiun, anuitas, rencana kompensasi tangguhan, rencana insentif jangka pendek dan jangka panjang, rencana pembelian saham, dan bagi hasil serta penghematan rencana.

Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya

perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.

Remunerasi bisa dikatakan bonus yang diterima oleh seorang pegawai karena beban kerja yang telah di tanggunginya, maupun kedisiplinannya dalam bekerja. Misalkan seorang pegawai tersebut tidak pernah datang terlambat dalam ke kantor, sehingga perhitungan remunerasi bisa berbeda-beda tiap pegawai maupun tiap instansi.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah setiap imbalan yang berupa imbalan ekstrinsik maupun imbalan intrinsic yang diberikan kepada pegawai sebagai balasan atas apa yang dikerjakannya, sehingga secara logis menimbulkan motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk menimbulkan kinerja yang produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Komponen Remunerasi**

Menurut Hasibuan (2014:120), “komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial”. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai komponen remunerasi.

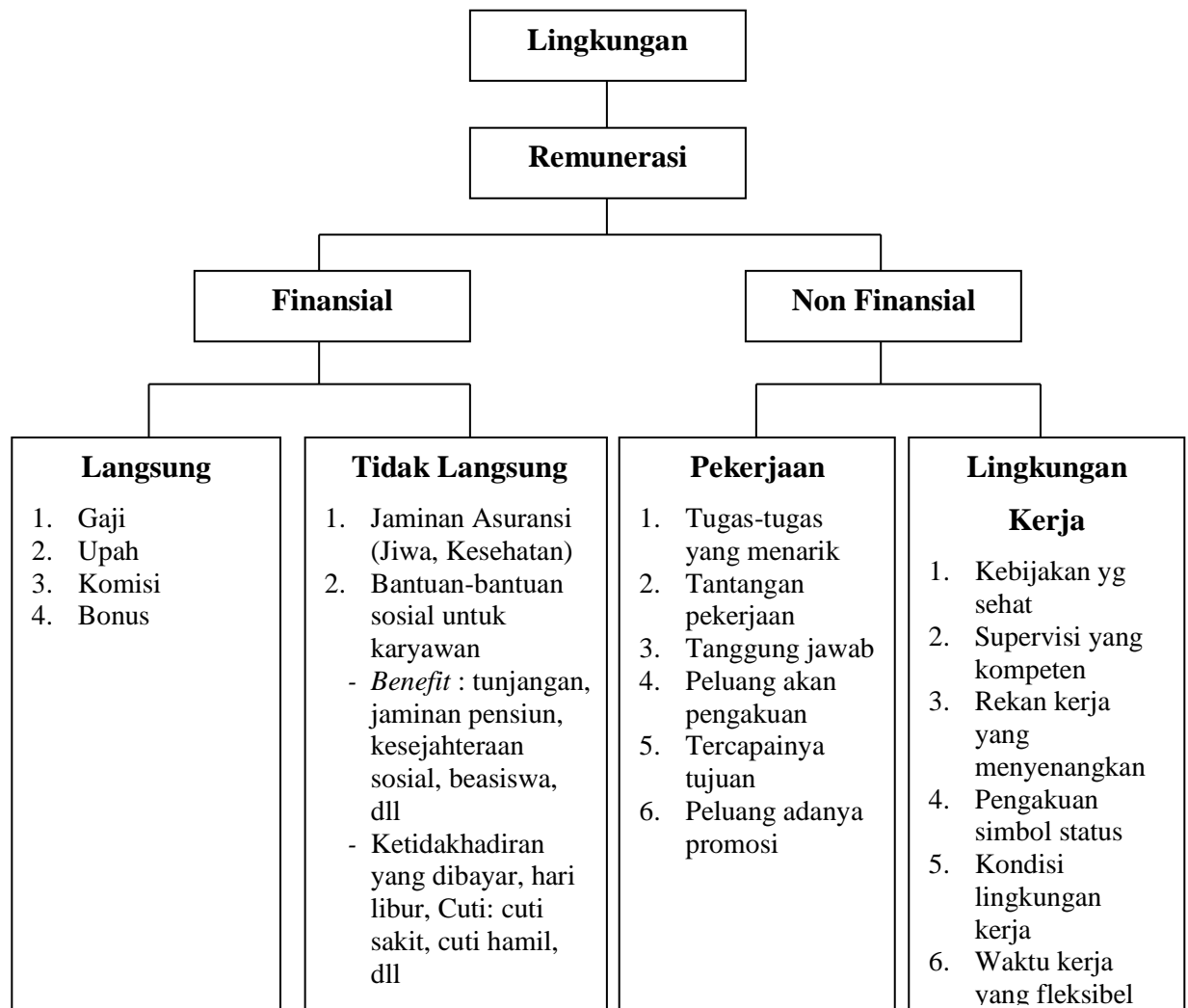
- 1) Remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.
  - a) Remunerasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang

pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Gaji juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

- b) Remunerasi tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti *benefit* (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan *natura*), serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).
- 2) Remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut ialah sebagai berikut:
- a) Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, seperti peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi, atau peluang menguntungkan lainnya.
  - b) Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan/instansi dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik di mana orang tersebut bekerja. Termasuk di dalamnya antara lain berupa kebijakan yang sehat dan wajar, supervisi dilakukan oleh pegawai yang kompeten, adanya rekan

kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel, dan lain-lain.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1 Komponen Remunerasi**

Salah satu bentuk keadilan organisasi adalah dengan memberikan penghargaan yang adil (*equitable reward*). Remunerasi yang efektif memiliki tiga prinsip dasar keadilan yaitu :

1) *Individual equity*

*Individual equity* atau keadilan individu merupakan prinsip dimana remunerasi yang diterima oleh individu harus setara dengan usaha yang diberikan individu terhadap organisasi.

2) *Internal equity*

*Internal equity* atau keadilan internal merupakan prinsip adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima

3) *External equity*

*External equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan imbalan yang diterima individu dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.

**c. Azas-Azas Remunerasi**

Organisasi harus menetapkan program remunerasi yang didasarkan atas azas keadilan serta azas kelayakan dan kewajaran, dengan memerhatikan undang-undang yang berlaku. Organisasi harus memerhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal guna menjamin perasaan puas bagi pegawai, agar pegawai tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi organisasi. Berikut adalah azas-azas penting yang perlu diterapkan dalam pemberian remunerasi.

1) Azas Keadilan

Remunerasi dinilai mampu memengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan azas keadilan akan memengaruhi kondisi kerja pegawai. Azas keadilan yang dimaksud dalam hal ini ialah adanya konsistensi imbalan bagi

para pegawai yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, remunerasi pegawai di suatu jenis pekerjaan dengan remunerasi pegawai di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran remunerasi yang sama. Remunerasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika karyawan mengetahui bahwa remunerasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan kecemburuan, yang kemudian berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja pegawai. Jadi, remunerasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima remunerasi yang sama besarnya tanpa mempertimbangkan bobot pekerjaan yang diemban oleh masing-masing pegawai, tetapi berdasarkan azas adil, baik dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya azas keadilan dalam pemberian remunerasi akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

## 2) Azas Kelayakan dan Kewajaran

Remunerasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar sehingga besaran remunerasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Tolak ukur

layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal remunerasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu kepada standar hidup daerah dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sementara itu, remunerasi yang wajar, berarti besaran remunerasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti, prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain. Dalam manajemen SDM penyesuaian remunerasi yang akan diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting dilakukan agar semangat kerja pegawai tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari pegawai, maupun pemerintah yang akan mengancam keberlangsungan organisasi.

#### **d. Tujuan Remunerasi**

Menurut Mathis (2016:78), “remunerasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Di bawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan remunerasi, yaitu”:

##### 1) Ikatan kerja sama

Pemberian remunerasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, di mana organisasi dan pegawai saling membutuhkan. Setiap pegawai pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sesuai keinginan organisasi.

Sementara itu, organisasi membutuhkan tenaga dan keahlian pegawai untuk dimanfaatkan oleh organisasi, sehingga organisasi wajib memberikan remunerasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

#### 2) Kepuasan kerja

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan remunerasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut.

#### 3) Pengadaan efektif

Pengadaan pegawai akan efektif jika diimbangi dengan program remunerasi yang menarik. Dengan program pemberian remunerasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

#### 4) Motivasi

Remunerasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai, organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Remunerasi yang layak akan memudahkan atasan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.



5) Menjamin keadilan

Remunerasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara pegawai dalam organisasi. Pemberian remunerasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran remunerasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja pegawai. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi pegawai pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnya yang bekerja di organisasi lain. Dengan pemberian remunerasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas pegawai.

6) Disiplin

Pemberian remunerasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas remunerasi yang diterima.

7) Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu organisasi tidak bisa lepas dari adanya pengaruh serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat ini akan memengaruhi besar kecilnya remunerasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat remunerasi yang diberikan organisasi kepada pegawai tinggi, begitu

pun sebaliknya. Dengan program remunerasi yang baik dan memadai, organisasi akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para pegawai. Organisasi ini akan memperjuangkan hak dan kewajiban para anggotanya.

#### 8) Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Oleh karena itu, melalui kebijakan perundang-undangan atau regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan remunerasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan oleh organisasi kepada pegawainya. Keberadaan pemerintah tersebut sangat penting, agar organisasi tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa kepada pegawai.

## **2. 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. Dan juga dapat membantu personil dalam memberi layanan secara profesional dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja personil”.

Menurut Mangkunegara (2013:80), “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 (2013:81), “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, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan”.

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

**b. Jenis Fasilitas Kerja**

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. Misalnya : fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan. Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari :
  - a) Mesin dan peralatan
  - b) Prasarana
  - c) Perlengkapan kantor
  - d) Peralatan inventaris
  - e) Tanah dan bangunan
  - f) Alat transportasi

### 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 kelelahan 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 Siagian (2015:60), “indikator fasilitas kerja terdiri dari tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai, tersedia alat transportasi umum bagi karyawan, tersedia alat tulis bagi karyawan, tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan dan tersedianya tempat ibadah”.

### **3. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja seseorang karyawan/pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan/pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan/pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan/pegawai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan/pegawai dalam bekerja unuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan/pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:66), “kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah”.

Menurut Mathis (2016 : 378) “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan/pegawai”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2013 : 66) kinerja (*Performance*) adalah “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika”.

Menurut Hasibuan (2014 : 160) “kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Sedangkan menurut Simamora (2014 : 339) bahwa untuk “mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal”.

Selanjutnya Dessler (2015:44) mengatakan bahwa “kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan/pegawai yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian

kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Menurut Mangkunegara (2013:59), “secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah” :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Mahmudi (2015:47), “dalam Manajemen Kinerja Sektor Publik menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah” :

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.



- 2) Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
- 3) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
- 4) Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
- 5) Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya.
- 6) Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.
- 7) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman.
- 8) Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan system penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
- 9) Memotivasi pegawai.
- 10) Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.

- 11) Menciptakan akuntabilitas publik.
- 12) Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2015:49), “adapun manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut” :

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai, dan sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan pegawai dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya di masa depan.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- 4) Berguna untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti :
  - a) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan terutama yang berprestasi dalam bekerja.
  - b) Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan pegawai/karyawan yang dinilai.

- c) Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya maupun memilih pegawai/karyawan yang akan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan informasi mengenai kondisi keterampilan keahlian yang kurang/tidak dikuasai oleh pegawai karyawan sehingga berpengaruh pada efisiensi, efektivitas, produktivitas serta kualitas kerja dan hasil-hasilnya. Hasil tersebut dapat dipergunakan sebagai masukan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, baik pada tingkat organisasi, tingkat unit kerja maupun dalam analisis individual.
- d) Memberikan informasi bagi pegawai/karyawan dalam menyusun perencanaan karir. Sedangkan bagi organisasi non profit dapat digunakan dalam membantu pegawai/karyawan melakukan perbaikan dan peningkatan kekurangan/kelemahannya dalam bekerja, bahkan untuk menyusun program dan kegiatan pengembangannya dalam mengantisipasi tantangan baru dimasa depan.
- e) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat digunakan untuk mendiagnosa atau mengidentifikasi masalah-masalah organisasi non profit yang harus dicarikan cara penyelesaiannya.

Menurut Mangkuprawira (2014 : 232), “Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut”:

- 1) Perbaikan kinerja

- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Defisiensi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan informasi
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang sama
- 10) Tantangan-tantangan eksternal
- 11) Umpan balik pada SDM

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dapat diketahui dengan menggunakan evaluasi atau penilaian kegiatan organisasi tersebut berdasarkan peraturan, norma, dan etika yang berlaku. Penilaian kinerja dalam kurun waktu tertentu ini disebut dengan penilaian kinerja organisasi, hasilnya dapat dijadikan pedoman untuk perbaikan kegiatan organisasi.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2013:68), “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut”:

#### **1) Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*).

Artinya, pegawai 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 karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut Wahyudi (2013:16), “faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut” :

### 1) Remunerasi

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 2) Fasilitas Kerja

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

### 3) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. 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 berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis (2016:50), “pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu” :

- 1) Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- 3) Faktor team, meliputi;/ kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, sererataan, dan kekompakkan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

## 2) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupannya serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

## 3) Motivasi

Menurut Rivai (2014 : 455) “mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi”.

#### 4) Kompensasi

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja atau pegawai. Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan organisasi untuk meningkatkan keluaran produksi dapat ditunjang.

Ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan sesuai dengan tugas dan fungsinya bisa dikatakan pegawai tersebut mempunyai Kinerja yang baik. Sehingga tugas maupun fungsi utama sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

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

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mathis (2016 : 378), “adapun indikator mengenai kinerja adalah sebagai berikut” :



1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Teja (2017)	Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta).	Remunerasi dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa remunerasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.
2	Syahrianti (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.	Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.
3	Thomas (2013)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.	Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja pegawai.
4	Agustiningsih (2016)	<i>The Effect of Remuneration, Job Satisfaction and OCB on the Employee Performance.</i>	Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja dan OCB terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa remunerasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.
5	Rismawati (2016)	<i>The Effect Of Working Environment, Compensation And Working</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja, remunerasi Dan Etos	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa remunerasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.

		<i>Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar.</i>	kerja			
--	--	--	-------	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis 2019

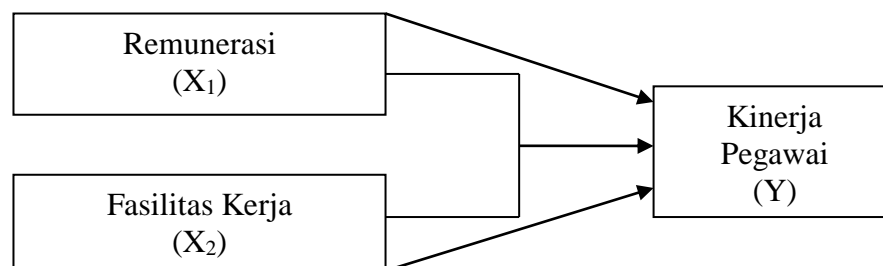
### C. Kerangka Konseptual

Menurut Simamora (2014:77), “pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan”.

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. 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. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut

maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan”.

Secara garis besar, berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual pada penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2019

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku atau kendala tertentu yang telah terjadi. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran yang telah di kemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini secara konseptual dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

3. Remunerasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:35), “jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, Jl. Jamin Ginting KM.13,5, Lau Cih, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20137.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 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 pertama remunerasi ( $X_1$ ), variabel bebas kedua 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	Skala
Remunerasi ( $X_1$ )	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014:115).	1. Finansial. 2. Non Finansial  (Hasibuan, 2014:118)	Skala likert
Fasilitas Kerja ( $X_2$ )	Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. (Mangkunegara, 2013:80).	1. Tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai. 2. Tersedia alat transportasi umum bagi karyawan. 3. Tersedia alat tulis bagi karyawan. 4. Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan. 5. Tersedianya tempat ibadah.  (Mangkunegara, 2013:84)	Skala likert
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Hasibuan, 2014:160).	1. Kuantitas. 2. Kualitas kerja. 3. Keandalan. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerja sama.  (Hasibuan, 2014:166)	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:66), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan sebanyak 41 pegawai tetap.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:67), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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 41 pegawai/responden”.

### **3. Jenis Data**

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara melalui media perantara.



#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah responden atau pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

##### **2. Wawancara (*Interview*)**

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. maka wawancara akan dilakukan kepada pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

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

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:182), “uji validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”. Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

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

#### b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:183), “uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk

quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*)”. BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan Pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka,

jika nilai Asymp Sig (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

Bila VIF  $> 10$  dan *Tolerance*  $< 0,1$  maka terdapat masalah multikolinieritas.

Bila VIF  $< 10$  dan *Tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen berdasarkan masukan variabel independenya. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heteroskedastisitas.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Situmorang (2014:116), “digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (remunerasi dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dengan rumus”:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Remunerasi (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Fasilitas Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

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

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Situmorang (2014:118), “koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil”.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. 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	21	51.2	51.2	51.2
	Perempuan	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

###### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	11	26.8	26.8	26.8
	31 - 40 Tahun	25	61.0	61.0	87.8
	41 - 50 Tahun	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)



Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 61.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	1	2.4	2.4	2.4
S1	26	63.4	63.4	65.9
SMU	14	34.1	34.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 63.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	18	43.9	43.9	43.9
6 - 10 Tahun	23	56.1	56.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 56.1% dari total responden.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu remunerasi 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 41 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### a. Variabel $X_1$ (Remunerasi)

**Tabel 4.5**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan upah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
Ragu-Ragu	18	43.9	43.9	51.2
Setuju	16	39.0	39.0	90.2
Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.8%), setuju sebanyak 16 orang (39.0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (43.9%) dan sebanyak 3 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan upah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

**Tabel 4.6**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan imbalan atas kelebihan jam kerja (lembur) yang Anda terima**  
**sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.**

**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.8	26.8	26.8
Ragu-Ragu	9	22.0	22.0	48.8
Setuju	21	51.2	51.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (51.2%), ragu–ragu sebanyak 9 orang (22.0%) dan sebanyak 11 orang (26.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan imbalan atas kelebihan jam kerja (lembur) yang Anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.7**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan komisi yang sesuai atas tugas yang anda kerjakan diluar**  
**tanggung jawab Anda.**

**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	48.8
Setuju	18	43.9	43.9	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan komisi yang sesuai atas tugas yang anda kerjakan diluar tanggung jawab Anda.

**Tabel 4.8**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan bonus jika pekerjaan Anda selesai lebih awal dari jadwal.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.8	26.8	26.8
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	58.5
Setuju	13	31.7	31.7	90.2
Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.8%), setuju sebanyak 13 orang (31.7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 11 orang (26.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan bonus jika pekerjaan Anda selesai lebih awal dari jadwal.

**Tabel 4.9**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan mmberikan**  
**jaminan pensiun.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	51.2	51.2	51.2
Ragu-Ragu	4	9.8	9.8	61.0
Setuju	6	14.6	14.6	75.6
Sangat Setuju	10	24.4	24.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (24.4%), setuju sebanyak 6 orang (14.6%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.8%) dan sebanyak 21 orang (51.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan mmberikan jaminan pensiun.

**Tabel 4.10**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan jaminan asuransi, sehingga anda merasa nyaman.**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.8	26.8	26.8
Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	61.0
Setuju	14	34.1	34.1	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 11 orang (26.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan jaminan asuransi, sehingga anda merasa nyaman.

**Tabel 4.11**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan beasiswa bagi pegawai yang berprestasi.**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
Ragu-Ragu	19	46.3	46.3	75.6
Setuju	7	17.1	17.1	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 7 orang (17.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%) dan sebanyak 12 orang (29.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan beasiswa bagi pegawai yang berprestasi.

**Tabel 4.12**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan cuti (cuti hamil/cuti akhir tahun) yang cukup.**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	48.8
Setuju	18	43.9	43.9	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan cuti (cuti hamil/cuti akhir tahun) yang cukup.

**Tabel 4.13**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga anda**  
**tertarik untuk mengerjakannya.**

**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
Ragu-Ragu	19	46.3	46.3	68.3
Setuju	11	26.8	26.8	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga anda tertarik untuk mengerjakannya.

**Tabel 4.14**  
**Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan**  
**memberikan tantangan pekerjaan yang menarik untuk anda.**  
**Pernyataan X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	61.0
Setuju	14	34.1	34.1	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 12 orang (29.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan memberikan tantangan pekerjaan yang menarik untuk anda.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Fasilitas Kerja)**

**Tabel 4.15**  
**Tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.**  
**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
Ragu-Ragu	8	19.5	19.5	26.8
Setuju	10	24.4	24.4	51.2
Sangat Setuju	20	48.8	48.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (48.8%), setuju sebanyak 10 orang (24.4%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.5%) dan sebanyak 3 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang



menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.

**Tabel 4.16**  
**Fasilitas makan siang yang disediakan membantu kebutuhan akan**  
**kecukupan gizi karyawan.**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	12.2	12.2	12.2
Tidak Setuju	2	4.9	4.9	17.1
Ragu-Ragu	7	17.1	17.1	34.1
Setuju	10	24.4	24.4	58.5
Sangat Setuju	17	41.5	41.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (41.5%), setuju sebanyak 10 orang (24.4%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (17.1%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.9%) dan sebanyak 5 orang (12.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas makan siang yang disediakan membantu kebutuhan akan kecukupan gizi karyawan.

**Tabel 4.17**  
**Tersedia alat transportasi umum bagi karyawan.**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	3	7.3	7.3	9.8
Ragu-Ragu	4	9.8	9.8	19.5
Setuju	18	43.9	43.9	63.4
Sangat Setuju	15	36.6	36.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (36.6%), setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.3%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tersedia alat transportasi umum bagi karyawan.

**Tabel 4.18**  
**Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai.**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	31.7	31.7	31.7
Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	34.1
Setuju	6	14.6	14.6	48.8
Sangat Setuju	21	51.2	51.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (51.2%), setuju sebanyak 6 orang (14.6%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.4%) dan sebanyak 13 orang (31.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa fasilitas toilet yang disediakan layak pakai.

**Tabel 4.19**  
**Tersedia alat tulis bagi karyawan.**  
**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	12.2
	Ragu-Ragu	5	12.2	12.2	24.4
	Setuju	7	17.1	17.1	41.5
	Sangat Setuju	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (58.5%), setuju sebanyak 7 orang (17.1%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.3%) dan sebanyak 2 orang (4.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (58.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tersedia alat tulis bagi karyawan.

**Tabel 4.20**  
**Fasilitas perlengkapan kerja kantor membantu pekerjaan karyawan.**  
**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	14	34.1	34.1	48.8
	Ragu-Ragu	3	7.3	7.3	56.1
	Setuju	7	17.1	17.1	73.2
	Sangat Setuju	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.8%), setuju sebanyak 7 orang (17.1%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.3%), tidak setuju sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa fasilitas perlengkapan kerja kantor membantu pekerjaan karyawan.

**Tabel 4.21**  
**Tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan.**  
**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	12.2	12.2	12.2
Ragu-Ragu	4	9.8	9.8	22.0
Setuju	14	34.1	34.1	56.1
Sangat Setuju	18	43.9	43.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (43.9%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.8%) dan sebanyak 5 orang (12.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan.

**Tabel 4.22**  
**Fasilitas komputer dan printer dapat membantu pekerjaan karyawan.**  
**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
Ragu-Ragu	9	22.0	22.0	41.5
Setuju	8	19.5	19.5	61.0
Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (39.0%), setuju sebanyak 8 orang (19.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (22.0%) dan sebanyak 8 orang (19.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa fasilitas komputer dan printer dapat membantu pekerjaan karyawan.

**Tabel 4.23**  
**Tersedianya tempat ibadah.**  
**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	6	14.6	14.6	29.3
Setuju	4	9.8	9.8	39.0
Sangat Setuju	25	61.0	61.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (61.0%), setuju sebanyak 4 orang (9.8%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.6%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (61.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tersedianya tempat ibadah.

**Tabel 4.24**  
**Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.**  
**Pernyataan X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	15	36.6	36.6	51.2
Setuju	18	43.9	43.9	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu

sebanyak 15 orang (36.6%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.

**c. Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

**Tabel 4.25**  
**Anda selalu mampu mencapai target pekerjaan Anda.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	21	51.2	51.2	65.9
Setuju	12	29.3	29.3	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 12 orang (29.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu mampu mencapai target pekerjaan Anda.

**Tabel 4.26 Hasil pekerjaan Anda selalu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	48.8
Setuju	18	43.9	43.9	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan Anda selalu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

**Tabel 4.27**  
**Anda selalu menyelesaikan pekerjaan Anda sebelum batas waktu yang ditentukan.**  
**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
	Ragu-Ragu	18	43.9	43.9	53.7
	Setuju	18	43.9	43.9	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (43.9%) dan sebanyak 4 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa anda selalu menyelesaikan pekerjaan Anda sebelum batas waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.28**  
**Hasil pekerjaan Anda selalu rapi dan dikerjakan dengan teliti.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	61.0
Setuju	14	34.1	34.1	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 12 orang (29.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hasil pekerjaan Anda selalu rapi dan dikerjakan dengan teliti.

**Tabel 4.29**  
**Anda selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan dengan hasil yang memuaskan.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	46.3
Setuju	17	41.5	41.5	87.8
Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.2%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden



setuju bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan dengan hasil yang memuaskan.

**Tabel 4.30**  
**Hasil pekerjaan Anda selalu sesuai dengan standard yang diharapkan.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
	Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	73.2
	Setuju	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%) dan sebanyak 10 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa hasil pekerjaan Anda selalu sesuai dengan standard yang diharapkan.

**Tabel 4.31**  
**Anda selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.**  
**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
	Ragu-Ragu	22	53.7	53.7	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (22.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (53.7%) dan sebanyak 10 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (53.7%).

Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.32**  
**Anda mampu bekerja dengan cepat dan tepat.**  
**Pernyataan Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	48.8
	Setuju	19	46.3	46.3	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda mampu bekerja dengan cepat dan tepat.

**Tabel 4.33**  
**Anda memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tim.**  
**Pernyataan Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Ragu-Ragu	17	41.5	41.5	56.1
	Setuju	14	34.1	34.1	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.8%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (41.5%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tim.

**Tabel 4.34**  
**Anda benar-benar memahami dengan baik pekerjaan Anda dengan tim.**  
**Pernyataan Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
Ragu-Ragu	15	36.6	36.6	41.5
Setuju	22	53.7	53.7	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.9%), setuju sebanyak 22 orang (53.7%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%) dan sebanyak 2 orang (4.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda benar-benar memahami dengan baik pekerjaan Anda dengan tim.

### 3. 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 4.35**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Remunerasi**  
**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	28.9756	30.874	<b>.355</b>	.840
Pernyataan X1.2	29.2439	29.639	<b>.446</b>	.833
Pernyataan X1.3	29.0488	28.248	<b>.629</b>	.817
Pernyataan X1.4	29.2439	27.489	<b>.603</b>	.819
Pernyataan X1.5	29.3659	25.438	<b>.574</b>	.826
Pernyataan X1.6	29.3171	29.972	<b>.388</b>	.839
Pernyataan X1.7	29.4634	28.005	<b>.620</b>	.818
Pernyataan X1.8	29.0488	28.248	<b>.629</b>	.817
Pernyataan X1.9	29.3415	29.130	<b>.534</b>	.826
Pernyataan X1.10	29.3415	27.830	<b>.614</b>	.818

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS 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 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel remunerasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.36**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) 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	34.3659	52.888	<b>.705</b>	.853
Pernyataan X2.2	34.7317	53.751	<b>.417</b>	.876
Pernyataan X2.3	34.4634	53.955	<b>.617</b>	.859
Pernyataan X2.4	34.6585	49.880	<b>.644</b>	.856
Pernyataan X2.5	34.3415	52.480	<b>.579</b>	.861
Pernyataan X2.6	35.4390	49.702	<b>.575</b>	.864
Pernyataan X2.7	34.4146	53.399	<b>.642</b>	.857
Pernyataan X2.8	34.7317	51.601	<b>.655</b>	.855
Pernyataan X2.9	34.3415	53.730	<b>.525</b>	.865
Pernyataan X2.10	35.1220	54.410	<b>.756</b>	.854

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS 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 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.37**  
**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	29.8780	28.810	.614	.904
Pernyataan Y.2	29.6829	26.822	.799	.892
Pernyataan Y.3	29.7317	28.501	.728	.897
Pernyataan Y.4	29.9756	26.874	.716	.898
Pernyataan Y.5	29.6098	26.544	.769	.894
Pernyataan Y.6	30.0976	29.390	.579	.905
Pernyataan Y.7	30.1463	28.878	.690	.900
Pernyataan Y.8	29.7073	27.062	.805	.892
Pernyataan Y.9	29.7317	27.701	.662	.901
Pernyataan Y.10	29.5366	31.355	.354	.917

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS 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 10 (sepuluh) 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 4.38**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Remunerasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,840 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel remunerasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**abel 4.39**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Fasilitas Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,872 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.40**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,909 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Deskriptif Statistik

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.41**  
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	33.1220	5.87024	41
Remunerasi	32.4878	5.87844	41
Fasilitas Kerja	38.5122	8.00038	41

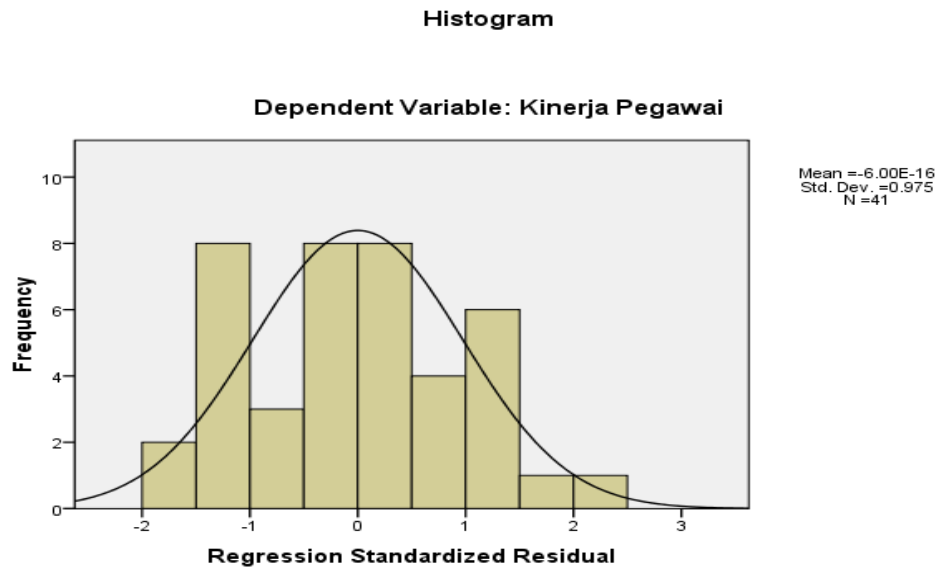
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.41 di atas diketahui nilai rata-rata dari variabel kinerja pegawai ialah 33,1220 dengan standar deviasinya adalah 5,87024, untuk variabel remunerasi nilai rata-ratanya ialah 32,4878 dengan standar deviasinya adalah 5,87844, untuk variabel fasilitas kerja nilai rata-ratanya ialah 38,5122 dengan standar deviasinya adalah 8,00038, dengan jumlah data sebanyak 41 data.

#### 5. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

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

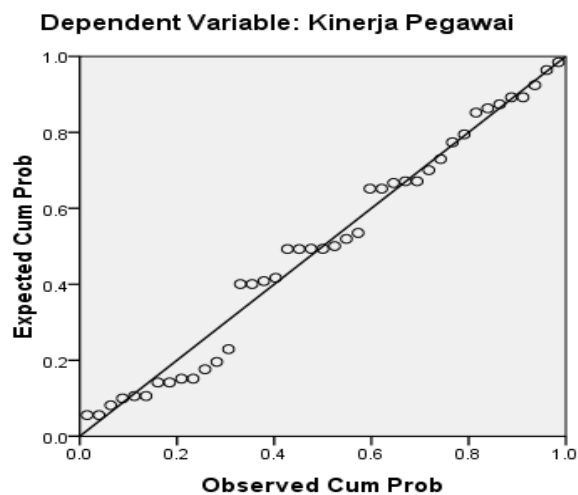


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 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**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar 4.2 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 remunerasi dan fasilitas kerja terhadap 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 *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.42**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83530023
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.777</b>

a. Test distribution is Normal.

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,777 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,777 > 0,05$ ).

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 4.43**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.695	2.700	1.739	.090		
	<b>Remunerasi</b>	.321	.101	3.191	.003	<b>.603</b>	<b>1.657</b>
	<b>Fasilitas Kerja</b>	.467	.074	6.310	.000	<b>.603</b>	<b>1.657</b>

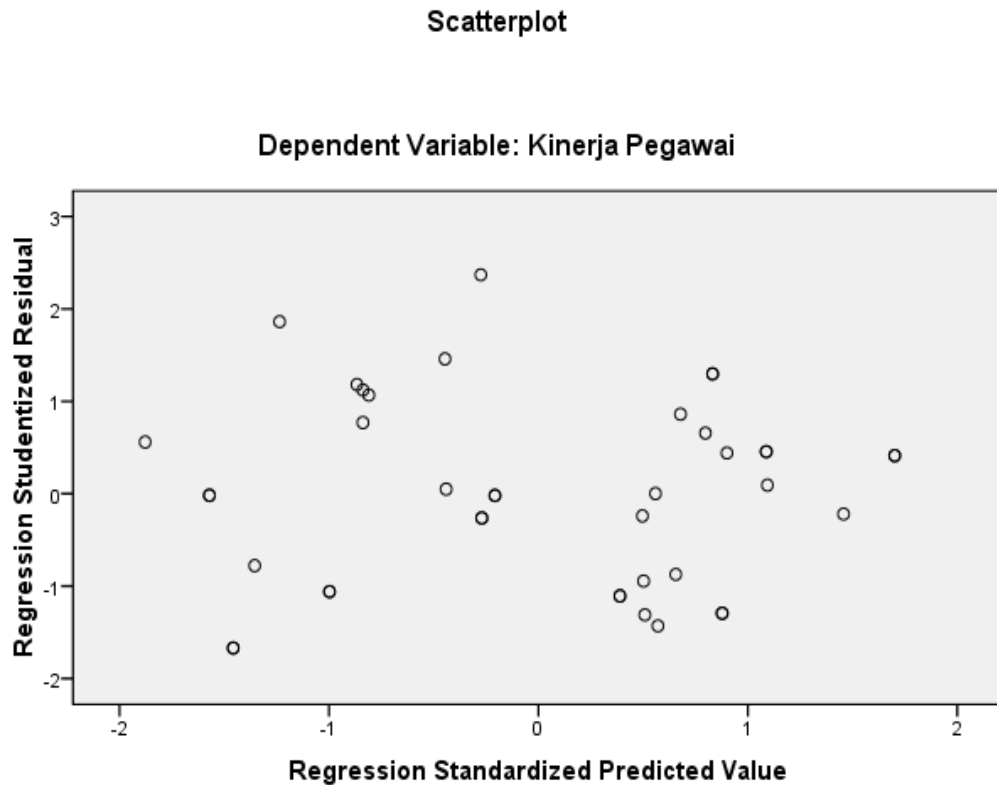
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah remunerasi  $1,657 < 10$  dan fasilitas kerja  $1,657 < 10$ , serta nilai *Tolerance* remunerasi  $0,603 > 0,10$  dan fasilitas kerja  $0,603 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas 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 heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 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.

## 6. 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 4.44**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>4.695</b>	2.700	1.739	.090		
	<b>Remunerasi</b>	<b>.321</b>	.101	3.191	.003	.603	1.657
	<b>Fasilitas Kerja</b>	<b>.467</b>	.074	6.310	.000	.603	1.657

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 4,695 + 0,321 X_1 + 0,467 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,695.
- Jika terjadi peningkatan remunerasi 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,321.
- Jika terjadi peningkatan fasilitas kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,467.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### 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 4.45**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.833	2	528.417	<b>62.446</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	321.557	38	8.462		
	Total	1378.390	40			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 62,446 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 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 remunerasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh 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%.

**Tabel 4.46**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.695	2.700	1.739	.090		
	<b>Remunerasi</b>	.321	.101	<b>3.191</b>	<b>.003</b>	.603	1.657
	<b>Fasilitas Kerja</b>	.467	.074	<b>6.310</b>	<b>.000</b>	.603	1.657

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh remunerasi 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 3,191 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,685 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga  $t_{hitung} 3,191 > t_{tabel} 1,685$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan remunerasi berpengaruh signifikan secara parsial 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 6,310 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,685 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,310 > t_{tabel} 1,685$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### c. Koefisien Determinasi

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 4.47**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.754	2.90896

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,754 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,4% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh remunerasi dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,4\% = 24,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, lingkungan kerja, upah dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,321 dan signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Teja (2017), Agustiningsih (2016) dan Rismawati (2016), yang

menunjukkan bahwa “remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Menurut Simamora (2014:77), “pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan”.

## **2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,467 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syahrianti (2016) dan Thomas (2013), yang menunjukkan bahwa “fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. 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. 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. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan”.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, dimana  $t_{hitung} 3,191 > t_{tabel} 1,685$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ .
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, dimana  $t_{hitung} 6,310 > t_{tabel} 1,685$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Remunerasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, dimana  $F_{hitung} 62,446 > F_{tabel}$  sebesar 3,24 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Adapun saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang:

1. Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan harus memperhatikan pemberian remunerasi, dengan memberikan upah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, karena pemberian remunerasi sesuai grade dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapatkan beban kerja yang lebih dan mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya akan membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya.

2. Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan harus memperhatikan fasilitas kerja dengan menyediakan komputer dan printer bagi pegawai agar semangat kerja pegawai semakin meningkat.
3. Bagi Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan harus memperhatikan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan menjalin diskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang lebih baik, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan dapat mencapai target pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafrli. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Grafindo.
- Prawirosentono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surya, M. 2014. *Bunga Rampai Guru Dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.
- Wahyudi, Bambang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulit

## **Jurnal:**

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Agustiningsih, Hiqma Nur. (2016). *The Effect of Remuneration, Job Satisfaction and OCB on the Employee Performance*.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan BI 7-Day Repo Rate (BI7DRR) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Rismawati, (2016). *The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar*.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. *JEpa*, 3(1), 1-10.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Syahrianti, Novi. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
- Teja, Sri Gusti Bima Harya. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta).

Thomas, Yeltsin Aprioke. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. JUMANT, 10(2), 1-14.