

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. METRO MAKMUR JAYA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RIA SELFIANA

158320008



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan
Nama : RIA SELFIANA
NPM : 15.832.0008
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I



Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Yuni Syahputri, SE.M.Si
Pembimbing II



Teddi Prijadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



Ria Selfiana
158320008

ABSTRAK

RIA SELFIANA Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan. Skripsi, tahun 2019.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan, apakah Struktur Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan, serta apakah Struktur dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dalam perusahaan yang berjumlah 50 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 50 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R²).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Struktur Organisasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Metro Makmur Jaya Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel struktur organisasi diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,832 > 2,011$) dengan tingkat signifikansi $0,00 > 0,05$ dan untuk variabel Fasilitas Kerja diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,507 > 2,011$) dengan tingkat signifikat $0,00 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor struktur organisasi dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan dan uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($16,984 > 3,195$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Struktur Organisasi (X1) dan Variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci :Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

RIA SELFIANA Effect of Organizational Structure and Work Facilities on Employee Performance at PT. Metro Makmur Jaya Medan. Thesis, 2019.

The research objective to be achieved by the authors of this study is to find out whether skills have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Metro Makmur Jaya Medan, does the Organizational Structure have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Metro Makmur Jaya Medan, and whether the Work Structure and Facilities have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Metro Makmur Jaya Medan.

*The population in this study were all permanent employees in the company which numbered 50 people, with sampling being used which was 50 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely *t* Test (Partial), Test *f* (Simultaneous) and Coefficient of Determination (*R*²).*

*Based on the results of the study, it can be obtained that the Organizational Structure (*X*₁) and Work Facilities (*X*₂) variables affect the Employee Performance variable (*Y*) at PT. Metro Makmur Jaya Medan, with the results of the *t* test obtained results for organizational structure variables obtained value of *t* greater than the value of *t* table ($2.832 > 2.011$) with a significance level of $0.00 > 0.05$ and for the Work Facilities variable the *t* count value is greater than the *t* table value ($2.507 > 2.011$) with a significance level of $0.00 > 0.05$ it can be concluded that the organizational structure and work facilities factors partially influence the performance of employees at PT. Metro Makmur Jaya Medan and *F* test obtained *F* count value greater than *F* table value ($16,984 > 3,195$) with the hypothesis *H*₀ rejected and *H*_a accepted so that it can be concluded that the Organizational Structure variable (*X*₁) and Work Facility Variable (*X*₂) have simultaneous and significant effect on Employee Performance (*Y*).*

Keywords : Organizational Structure, Work Facilities, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunia-nya, penyusunan skripsi dapat diselesaikan dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Tuhan Maha Esa sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ayahanda Poniman dan Ibunda Supriati atas dukungan dan doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan saran-saran yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yuni Syahputri SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak kontribusi ilmu dan masukan-masukan serta koreksi dan saran sehingga penulis bisa lebih maksimal dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah, serta telah memberikan masukan-masukan yang berharga kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Poniman dan Ibunda Supriati yang senantiasa memberikan kasih sayang serta memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
11. Kepada Kakak, Abang, dan Adek Tersayang, Kakak Suwarni, Sugiatic, Siintan, Abang Suliono, Juminan, Suher, Adek Kiki Handayani, Annisa dan juga seluruh Keluarga atas doa motivasi dan memberikan dukungan baik

secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Untuk kekasih Suherdi Lintang yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis mampu berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk Team Work (Ardi, Jalik, Trisno, Husin, Welinus, Juwita, Ike, Yuni, Mutya, Dhewanti, Sherly, Mastiur) atas kebersamaan, keceriaan, bantuan dan kerjasamanya selama ini dan memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Rekan-rekan Manajemen angkatan 2015 terkhusus Manajemen B Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis. Semoga kebaikan Saudara/i di balas oleh Allah SWT.

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 20 Januari 2019

Penulis

RIA SELFIANA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Unsur-unsur dalam Penelitian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.5 Sasaran Kinerja Karyawan	10
2.1.6 Manfaat Kinerja Karyawan	11
2.1.7 Tujuan Kinerja Karyawan.....	12
2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Struktur Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Organisasi.....	13
2.2.2 Pengertian Struktur Organisasi	15
2.2.3 Jenis-jenis Struktur Organisasi.....	16
2.2.4 Indikator Struktur Organisasi	19
2.2.5 Bagan Struktur Organisasi	21
2.3 Fasilitas Kerja	22
2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	22

2.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	23
2.3.3 Karakteristik Sarana Pendukung untuk Fasilitas Kerja.....	23
2.3.4 Fungsi Fasilitas Kerja.....	24
2.3.5 Indikator Fasilitas Kerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.5 Kerangka Konseptual.....	27
2.6 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Tempat Penelitian	29
3.1.1 Jenis Penelitian.....	29
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.1.3 Waktu Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel	30
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.7 Uji Asumsi Klasik	34
3.8 Analisis Kuantitatif.....	35
3.8.1 Regresi Linier Berganda	35
3.9 Uji Hipotesis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Deskripsi Data Perusahaan.....	38
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Metro Makmur Jaya Medan	40
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	40
4.2 Deskripsi Profil Responden	43
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
4.2.4 Hasil Jawaban Responden	46
4.3 Teknik Analisis Data	52
4.3.1 Hasil Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	54
4.4 Uji Asumsi Klasik	55
4.4.1 Uji Normalitas	55
4.4.2 Uji Multikolinearitas	56
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	57
4.5 Uji Analisis Linear Berganda	58
4.6 Uji Hipotesis	60
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	60
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji-f)	62
4.6.3 Koefesien Determinasi (R^2)	63
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
4.7.1 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7.3 Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	33
Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Struktur Organisasi (X1).....	46
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Fasilitas Kerja (X2).....	48
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.15 Validitas Butir Pertanyaan	53
Tabel 4.16 Reliabilitas Variabel.....	54
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.18 Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji-t)	60
Tabel 4.20 Uji Simultan (Uji-f).....	62
Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi	21
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Uji Histogram.....	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas	56
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengorganisasian merupakan proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas kepada para anggota organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:230), Struktur organisasi berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antara anggota atau membedakan semua bagian dalam organisasi sehingga tercipta kerjasama yang harmonis. Struktur organisasi yang baik berfungsi sebagai alat pengatur dan dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, sehingga tercipta stabilitas dan kontinuitas yang dapat mewujudkan kelangsungan hidup organisasi. Dengan demikian struktur organisasi harus didesain sesuai dengan lingkungan pekerjaan mengetahui tugas apa yang akan dilakukan dan kepada siapa harus bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Jadi kegunaan struktur organisasi adalah mengendalikan, mengarahkan dan menyalurkan kemampuan anggota organisasi untuk mencapai sasaran dan hasil yang menjadi tujuan organisasi.

Struktur organisasi haruslah dirancang sedemikian rupa untuk memungkinkan terdapatnya lingkungan kerja yang efektif dan terkoordinir diantaranya berbagai bagian ataupun fungsi. Organisasi sangat berhubungan dengan komunikasi kerja, dimana komunikasi kerja merupakan rantai perintah dalam struktur organisasi yang menjalankan hubungan wewenang, tanggung

jawab serta laporan pertanggung jawaban yang menghubungkan atasan dengan bawahan.

Struktur organisasi yang jelas dan teratur dapat membantu untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, sebab dalam struktur organisasi yang jelas dan teratur terdapat tugas masing-masing bagian yang harus dilakukan. Sementara itu struktur organisasi mengacu pada bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi merupakan salah satu sarana yang digunakan manajemen untuk mencapai sasarnya (Robbins dan Judge, 2010:236).

Menurut Lopiyaodi (2010:150), Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas di perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam menyangkut kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan.

PT. Metro Makmur Jaya (Metro Pasar Swalayan) adalah tempat berbelanja yang berbentuk toko yang menjual berbagai macam makanan, minuman segar, maupun hasil olahan, serta macam-macam perlengkapan rumah tangga. Pada umumnya pasar swalayan menempati ruang yang luas, dan karena ragam barang yang di jalankan, pasar itu dikenal dengan istilah supermarket.

PT. Metro Makmur Jaya harus tetap meningkatkan kualitas karyawannya, dimana peningkatan kualitas karyawan tersebut pada akhirnya dapat dituangkan melalui peningkatan pelayanan jasa PT. Metro Makmur Jaya. Hal tersebut dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya menuju pengembangan karier karyawan tersebut. Struktur organisasi yang tidak terlaksana dengan baik dikarenakan bahwa strategi organisasi, skala organisasi kecil, teknologi dan lingkungan di perusahaan. Fasilitas kerja yang tidak sesuai dikarenakan kurangnya ruangan, ac, komputer, meja kantor, toilet dan tempat ibadah di perusahaan. Begitu pun yang terjadi di PT. Metro Makmur Jaya, salah satu kurangnya tindakan dari pimpinan dalam struktur organisasi adalah strategi organisasi yang belum mencapai target, skala organisasi yang kecil dikarenakan kurangnya kerjasama organisasi, teknologi yang digunakan belum sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini dan lingkungan. Untuk fasilitas kurangnya tindakan untuk melakukan penambahan ruangan, ac, komputer, meja kantor, toilet dan tempat ibadah di perusahaan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang harus berusaha agar para bawahannya mempunyai struktur organisasi untuk mengetahui kemampuan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain hal diatas faktor fasilitas kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, jika perusahaan mempunyai fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa struktur organisasi dan fasilitas kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan penulis sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah struktur organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Medan?
3. Apakah struktur organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah struktur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui apakah struktur organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Metro Makmur Jaya Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam mengetahui pengaruh struktur organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan dan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sejenis.

4. Bagi Akademis

Sebagai tambahan bacaan dan teratur perpustakaan Universitas Medan Area di bidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh struktur organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibanding dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2010:489).

Menurut Simamora (2008:13), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:488), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Terdapat empat elemen kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau kelompok.

2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini :

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentu saja karyawan tersebut perlu tau apa yang harus dilakukannya dan bagaimana melakukannya.

2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya, seorang karyawan harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya.
3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pada intinya batasan manapun yang akan digunakan penilaian kinerja individu harus diartikan sebagai proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan sumber daya manusia. Tindakan-tindakan yang dilakukan untuk penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan

Menurut Simamora (2012:25) pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawannya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2010:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya

untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

3. Insentif

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan kerja.

4. Lingkungan kerja

Hartono (2008:7) membagi lingkungan kedalam kedua kelompok yaitu kondisi-kondisi material dan kondisi-kondisi psikis. Dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat bekerja saja, tetapi juga mencakup aspek-aspek fisik dan psikis yang ditimbulkan lingkungan fisik maupun pekerja itu sendiri, akan membentuk karyawan terhadap lingkungan kerja.

2.1.3 Unsur-unsur dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat unsur-unsur yang melekat di dalam penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui yaitu :

1. Penilaian kinerja harus diukur dan dikomperasikan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan.
2. Pemberian *Reward* bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih.

3. Menganalisa dan mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan *training* pengembangan baik diwaktu sekarang maupun dimasa yang akan datang.
4. Penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut di kemukakan oleh Irham Fahmi(20013:136).

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu maka faktor fisik dan non fisik merupakan hal yang sangat berpengaruh. Menurut Prawiro Sentono (2008:13), “kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan.”

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kelompok variabel individu yaitu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.
2. Kelompok variabel psikologis yaitu terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
3. Kelompok variabel organisasi yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.5 Sasaran Kinerja Karyawan

Sasaran penilaian kinerja karyawan itu sendiri sebagaimana yang dikemukakan oleh Thomas C. Alewine (Adale Timpe, 2009:244) adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya mengenali

kebutuhan perbaikan kinerja untuk berperan serta dalam memuat rencana perbaikan kinerja. Adapun objek dalam penilaian kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Fais (2013:135-136) adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja individu yaitu jika mengutamakan hasil akhir, maka pihak manajemen melakukan penilaian prestasi kerja dengan objek hasil kerja individu.
2. Perilaku yaitu penilaian terhadap perilaku seperti ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian, gaya kepemimpinan, efisiensi, dan efektivitas pengambilan keputusan, dan tingkat absensi.
3. Sifat merupakan objek penilaian yang dianggap paling lemah dari kriteria penilaian prestasi kerja, karena sulit di ukur atau tidak dapat dihubungkan dengan hasil tugas yang positif, seperti sikap yang baik, rasa percaya diri, dapat diandalkan dan mampu bekerjasama.

Karena karyawan yang menjadi objek utama dalam penilaian kinerja maka karyawan haruslah dilibatkan dalam proses pelaksanaannya karena karyawan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011:380). Dalam sebuah penilaian kinerja dibutuhkan tolak ukur atau standar kerja agar nantinya dapat diketahui naik atau turunnya kinerja seorang karyawan. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan dari kinerja.

2.1.6 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Bacal (2009:496) mengemukakan manfaat kinerja karyawan yaitu :

- a. memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.

- b. Mencegah adanya miss komunikasi terkait kualitas kerja yang diterapkan.
- c. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- d. Menghargai setiap kontribusi.
- e. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

2.1.7 Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Menurut Rivai (2012:503), mengemukakan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Melakukan peninjauan terhadap karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menyusun sasaran di masa mendatang.
5. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
6. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi.
8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum dan lain sebagainya.

2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2010:260) adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaannya yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

4. Kreatifitas adalah sebagai suatu proses untuk menghasilkan yang baru apakah itu berupa gagasan atau benda dalam bentuk atau rangkaian yang menghasilkan.

2.2 Struktur Organisasi

2.2.1 Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang besar adalah sebuah

negara. Oleh karena itu, tentunya seorang secara sadar atau tidak sadar, mau tidak mau, ia telah berada dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai organisasi antara lain :

1. Gaus Supardi, (2008:4) mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapai tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Malinowski Cahyani, (2009:2) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.
3. Siagian Sofyandi (2010:3) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa yang disebut atasan atau sekelompok orang yang disebut bawahan.
4. Trewatha Winardi, (2008:53) mendefinisikan bahwa sebuah organisasi dapat dinyatakan sebagai instruktur sosial yang didesain guna mengkoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja dan hirarki otoritas guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui beberapa elemen-elemen dasar yang menjadi ciri-ciri organisasi yaitu :
 - a. Kumpulan orang
 - b. Suatu wadah
 - c. Terstruktur
 - d. Tujuan bersama.

Berdasarkan ciri tersebut dapat dirumuskan definisi organisasi yaitu suatu wadah yang terdiri dari kumpulan orang yang terikat dengan hubungan-hubungan formal dalam rangkaian terstruktur untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

2.2.2 Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kesatuan kerangka organisasi yang ditetapkan untuk proses manajerial, sistem, pola tingkah laku yang muncul dan terjadi dalam praktek penyelenggaraan organisasi dan manajemen. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar pada anggotanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Kerangka kerja organisasi disebut sebagai desain organisasi (*organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (*organizational structure*).

Pengertian yang jelas tentang struktur organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

1. Menurut Robbins dan Coulter (2012:284), struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi dengan kerangka kerja dan tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.

2. Menurut Handoko (2008:169), struktur organisasi didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola.
3. Menurut Gibson dkk (2009:9), struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan.
4. Menurut Hasibuan (2010:128) struktur organisasi menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.
5. Menurut Suranto (2011:85), struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.

2.2.3 Jenis-jenis Struktur Organisasi

Menurut Jhon (2008:130) sifat hubungan kewenangan didalam struktur organisasi formal terapat 3 (tiga) jenis utama organisasi maka jenis-jenis organisasi dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Organisasi Lini

Organisasi ini menerapkan aliran wewenang langsung dari top manajemen dibawahnya, pimpinan perusahaan memiliki kewenangan langsung dalam mengawasi bawahannya. Ciri-ciri organisasi ini adalah tanggung jawab dipikul seluruhnya oleh pimpinan perusahaan, sistem organisasi ini digunakan untuk perusahaan skala kecil dan menengah.

Keunggulannya :

- a) Delegasi kewenangan dan tanggung jawab untuk setiap bidang jelas.

b) Sederhana dan mudah di pahami baik oleh manajer maupun bawahan.

Kelemahannya :

- a) Pekerjaan eksekutif puncak berat karena dibebani oleh pekerjaan administratif.
- b) Tidak ada spesialisasi.

2. Organisasi Lini dan Staf

Organisasi lini dan staf merupakan gabungan dari organisasi lini dengan departemen staf guna memberikan saran dan masukan untuk departemen lini. Pengambilan keputusan yang mempengaruhi operasi utama dari organisasi merupakan wewenang dari departemen lini sedangkan departemen staf hanya pada tingkat memberikan dukungan teknis khusus. Ciri-ciri organisasi lini dan staf adalah pimpinan dalam organisasi lini dapat berinteraksi langsung dengan bagian produksi, keuangan atau pemasaran. Sedangkan manajer staf memberikan informasi, saran atau bantun teknis untuk membantu manajer lini. Sistem organisasi ini digunakan untuk perusahaan menengah dan besar.

Keunggulannya :

- a) Para spesialisasi memberikan saran kepada manajer puncak.
- b) Para karyawan melapor pada seorang supervisor.

Kelemahannya :

- a) Konflik antara departemen lini dan staf tanpa ada hubungan yang jelas.
- b) Rekomendasi para manajer staf terbatas kepada manajer lini.

3. Organisasi Matriks

Struktur organisasi ini mulai diperkenalkan oleh industri antariksa amerika serikat. Organisasi matriks adalah suatu desain struktural menugaskan para

spesialis dari berbagai departemen fungsional untuk bekerja pada suatu proyek atau lebih yang di pimpin oleh para manajer. Ciri-ciri organisasi matriks sistem organisasi ini menghubungkan para karyawan di bagian yang berbeda, agar dapat bekerja sama menyelesaikan proyek tertentu. Sistem ini banyak digunakan di perusahaan-perusahaan besar atau perusahaan multinasional.

Keunggulannya :

- a) Memacu kreativitas dan inisiatif karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan.
- b) Pengambilan keputusan yang sehat lebih mudah dapat diambil karena adanya staf ahli.
- c) Memungkinkan inovasi tanpa mengganggu struktur organisasi reguler.

Kelemahannya :

- a) Masalah potensial mengenai akuntabilitas karena adanya lebih satu atasan.
- b) Kesulitan potensial dan membentuk tim yang solid karena karyawan direkrut dari beragam departemen.
- c) Berpotensi menimbulkan konflik antara manajer proyek dan manajer departemen lainnya.

3. Struktur Organisasi Fungsional

Struktur organisasi fungsional merupakan struktur organisasi umum digunakan oleh suatu organisasi. Struktur organisasi ini ditetapkan pada organisasi atau perusahaan yang hanya menghasilkan beberapa jenis prodik maupun layanan.

Keunggulannya :

- a. Profesionalisme atau keahlian yang lebih karena setiap manajemen hanya menangani satu bidang saja, sehingga memunculkan orang-orang yang kompeten dibidangnya masing-masing.
- b. Perusahaan lebih produktif dengan struktur kerja yang baik menyebabkan para pekerja bekerja dengan giat guna mencapai hasil yang baik.
- c. Memunculkan inovasi, begitu banyak orang-orang yang kompeten dibidang masing-masing, menimbulkan kreativitas, ide-ide serta inovasi sehingga perusahaan tidak berjalan di tempat.

Kelemahannya :

- a. Karena banyak orang yang ahli dan kompeten dibidangnya maka muncul konflik-konflik baik secara vertikal maupun horizontal.
- b. Sulit mengontrol perusahaan karena banyaknya bidang divisi, serta ilmuwan-ilmuan di masing-masing bidang sehingga harus merekrut dewan pengawas setiap bidang.
- c. Penyimpangan-penyimpangan menjadi suit terlacak dan lebih sering terjadi yang dapat merugikan perusahaan.

2.2.4 Indikator Struktur Organisasi

Menurut Ernie (2006, 159), ada 4 indikator yang mempengaruhi struktur organisasi :

1. Strategi organisasi

Strategi organisasi dibuat sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu jika struktur organisasi dibentuk sebagai jalan untuk pencapaian

tujuan. Maka struktur organisasi selayaknya sejalan dengan strategi organisasi. Maka, jika terjadi perubahan pada strategi organisasi akan berdampak pula pada perubahan struktur organisasi.

2. Skala Organisasi

Organisasi dapat dibedakan skala menurut berbagai faktor diantaranya adalah dari jumlah penjualan, pangsa pasar hingga jumlah tenaga kerja. Organisasi yang berskala besar artinya organisasi tersebut barang kali memiliki berbagai cabang diberbagai daerah dikarenakan pangsa pasarnya yang luas, dengan demikian memiliki tenaga kerja yang juga tidak sedikit. Organisasi yang berskala besar karena ruang lingkup aktivitasnya yang luas maka memerlukan pendelegasian wewenang dan pekerjaan sehingga dalam mendesain struktur organisasinya pun perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang terkait dengan aktifitas yang luas tersebut. Sedangkan organisasi berskala kecil biasanya memiliki jumlah tenaga kerja yang sedikit karena pangsapasar yang mungkin masih sedikit, jumlah penjualan atau produksi yang juga sedikit. Organisasi yang berskala kecil biasanya memiliki struktur organisasi yang lebih sederhana dan tidak terlalu banyak terjadi pendelegasian wewenang dan pekerjaan.

3. Teknologi

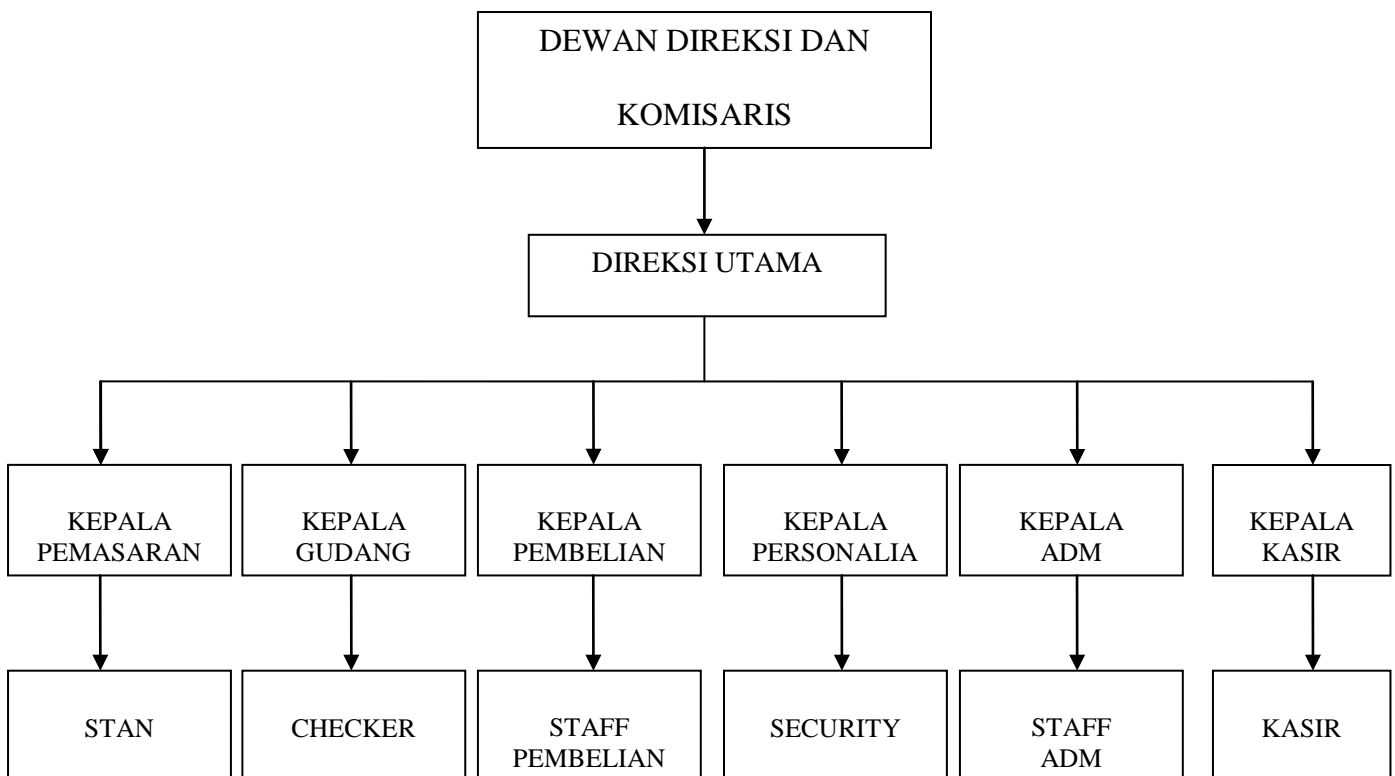
Teknologi yaitu terkait bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, selain itu juga teknologi terkait dengan penggunaan alat-alat bantu dalam sebuah organisasi.

4. Lingkungan

Lingkungan yang dinamis menuntut organisasi juga untuk menyesuaikan diri secara dinamis. Proses penyesuaian yang dilakukan oleh organisasi juga termasuk dalam penentuan struktur organisasinya. Lingkungan yang dinamis akan mendorong organisasi untuk selalu menyesuaikan struktur organisasi dengan tuntutan lingkungan yang senantiasa berubah. Sebaliknya lingkungan yang statis tidak akan terlalu banyak mengubah struktur organisasi.

2.2.5 Bagan Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Metro Makmur Jaya



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Metro Makmur Jaya medan adalah struktur organisasi lini. Struktur organisasi lini yang diciptakan oleh Henry Fayol ini merupakan bentuk yang paling sederhana dan paling tua dalam

organisasi. Struktur organisasi ini menggambarkan tekanan bahwa wewenang organisasi dipegang langsung oleh manajemen puncak atau manajer atas yang diterapkan pada karyawannya untuk mencapai keberhasilan. Namun demikian manajer-manajer departemen masih diberi kesempatan untuk membuat pengambilan keputusan bagi departemennya, tetapi tetap dalam komando manajemen puncak.

2.3 Fasilitas Kerja

2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Hasibuan (2008:201), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan nikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dipenuhi.

2.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2009:22) ada beberapa jenis-jenis fasilitas kerja yaitu :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktifitas yang ada di perkantoran.
- d. Mendapatkan reward jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberika *reward*. *Reward* tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.
- e. Memperoleh insentif yang sesuai dalam memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).
- f. Memberikan motivasi dan semangat bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

2.3.3 Karakteristik Sarana Pendukung Untuk Fasilitas Kerja

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis

dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hartono (2008:501) karakteristik dari sarana pendukung untuk fasilitas kerja dalam proses aktivitas perusahaan adalah :

1. Mempunyai bentuk fisik.
2. Dipakai atau digunakan secara efektif dalam kegiatan normal perusahaan.
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
4. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2.3.4 Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan. Moenis (2010:127) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang atau pun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Lebih mudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat emosional.

2.3.5 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005:22) adalah.

- a. Ruang kantor
- b. Komputer
- c. Toilet
- d. Tempat ibadah.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Juniarti (2009)	Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro.	Penetapan struktur organisasi PT. Bumitama Gunajaya Jakarta saat ini masih belum sesuai dengan yang seharusnya, dimana masih melakukan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut tetapi didasarkan pada kekosongan suatu posisi dan pelamar yang datang pada waktu yang tertentu.
2.	Edy Rahardja (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diterima.
3.	Rachmayanti (2005)	Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal pada karyawan Direktorat	Terdapat pengaruh langsung positif struktur organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,21 artinya hubungan kausal struktur organisasi berpengaruh secara nyata dengan kinerja karyawan, kuatnya hubungan tersebut berada pada kategori tingkat rendah. Hal ini

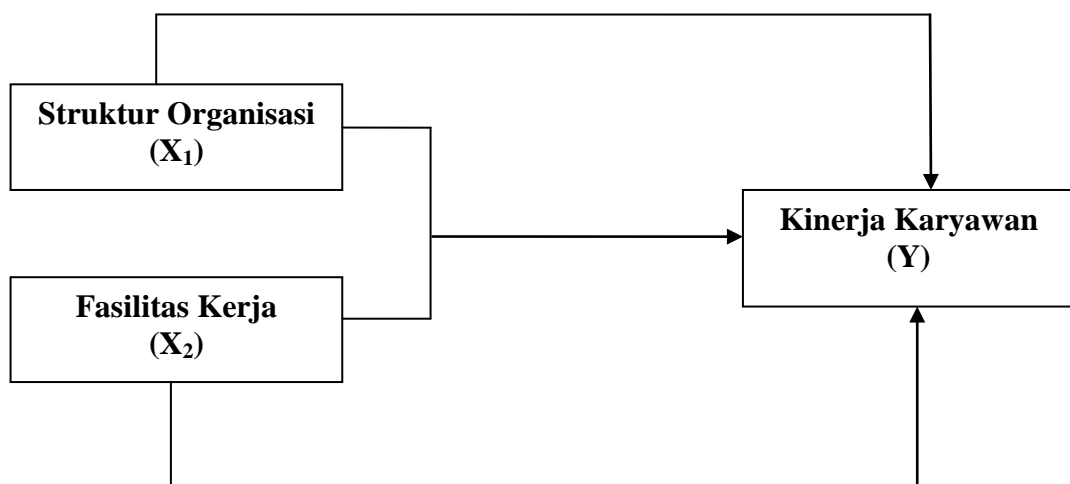
		jendral Pemasarakat).	menunjukkan bahwa peningkatan struktur organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan Direktorat Jenderal Pemasarakatan.
4.	Lajatuma (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukti Mas Prima Persada Depo Madiun	Tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja pada PT. Bank RiauKepri Teluk Kuantan berada pada kategori setuju bila dilihat dari indikator komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor dan tranfortasi yang ada dengan nilai total skor 4574 yang berada pada interval 3917-4837.
5.	Mita Astariana (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktr Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kliring Penjaminan Efek Indonesia (PT. KPEI)	Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kliring Penjaminan Efek Indonesia. Akan tetapi, pengaruh yang diberikan tidak begitu besar.Oleh karena itu struktur organisasi yang ada di perusahaan harus lebih diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Secara keseluruhan, budaya organisasi dan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kliring Penjaminan Efek Indonesia. Pengaruh ini sebesar 19,3% dan sisanya 80,7% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor kepemimpinan dan faktor motivasi. Hal ini berarti perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan struktur organisasi.
6.	Manar Ibrahim Al-Qatawneh 2014	<i>The Impact of Organizational Structure on Organizational Commitment : A Comparison between Public and Priate Sector Firms in Jordan</i>	<i>The study investigated the impact of organizational structure dimensions on organizational commitment in selected private and public firms in Amman. Specifically, it predicted that these structural dimensions would positively effect organizational commitmen. The result suppoted these predictions with regard to formalization, standardization, and participation. These fidings are consistent with previous research (Subramaniam et al, (2002;Auh and Menguc, 2007; Nahm et al., 2003). Apossible explanation to the findings of this research is that the employees in</i>

			<i>Jordan, in both private and public firms prefers organizations characterized by written rules and document. Furthermore, it seems that employees prefer to follow standard operating procedures that tell them how to fulfil their duties, and to participate in decision making.</i>
--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Dengan adanya kinerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja di dalam ruangan agar karyawan semangat dalam bekerja dan adanya motivasi yang diberikan.

Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan keadilan organisasi yang baik dan kesempatan mengembangkan diri. Adanya kerangka berfikir dan penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Apakah Struktur Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

H2: Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

H3: Apakah Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2014:89) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap variabel tersebut.

3.1.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Metro Makmur Jaya di jalan Dr.Mansyur No.70 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2018 s/d februari 2019.

Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan seminar proposal																				
2	Pengumpulan data																				
3	Analisis data																				
4	Penyusunan skripsi																				
5	Seminar hasil																				
6	Pengajuan sidang meja hijau																				

Sumber : Penulis

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Metro Makmur Jaya yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subjeknya kurang dari 100 karyawan, maka sampel yang diambil adalah semua populasi sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dan dana.

Dengan menerapkan ketentuan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu sebanyak 50 karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas berupa struktur organisasi dan fasilitas kerja. Variabel terikat berupa kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah alat ukur subyek kedalam lima poin skala dengan interval yang sama. Berikut beberapa definisi operasional dan beberapa variabel yang digunakan pada penelitian beserta indikator dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kinerja karyawan (Y)	Sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Yaitu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. (Sinambela dkk, 2011:488).	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Efektifitas • Kemandirian • Kreativitas (Robbins, 2006: 260)	Interval
Struktur Organisasi (X ₁)	Kerangka organisasi yang merupakan visualisasi dari tugas, fungsi, garis, wewenang, tanggung jawab, jabatan, dan jumlah pejabat serta batas-batas formal dalam hal organisasi beroperasi. (Robbins dan Coulter, 2007:284)	<ul style="list-style-type: none"> • Startegi Organisasi • Skala Organisasi • Teknologi • Lingkungan (Ernie, 2006:260)	Interval
Fasilitas kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. (Hasibuan, 2007:201).	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang kantor • Komputer • Toilet • Tempat Ibadah (Faisal, 2005:22)	Interval

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2012:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpul data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah yang penulis teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni:

1. Observasi

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang di teliti dan mengadakan pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung. Menurut Sugiono (2013:150), observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan.

2. Wawancara

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung (lisan) terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna data yang dikumpulkan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

4. Angket (Koesioner)

Angket atau koesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk koesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Alternative jawaban diberi nilai sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:97), Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan internet. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada responden yang menjawab koesioner dan mengembalikan koesioner.

a. Uji validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Validitas konstruk menunjukkan seberapa valid hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur atau

indikator sesuai dengan konsep teori yang digunakan. Pernyataan tersebut dinyatakan valid apabila *factor loading* lebih besar dari 0,5 (Hair, 2006:112).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah pengujian untuk mengukur koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain mengukur koherensi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Hair, 2006:197).

3.7 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penentuan normalitas data dalam penelitian ini deteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell Shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menciung ke kanan atau menciung ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik Normality Plot, ketentuan yang digunakan adalah :
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika jika nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF (Variabel Inflation Factors) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghojali, 2011 : 160).

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heterokedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi, 2008 : 172)

3.8 Analisis Kuantitatif

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel

independen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = variabel independen 1 (Struktur Organisasi)

X₂ = variabel independen 2 (Fasilitas Kerja)

e = tingkat kesalahan

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel struktur organisasi dan fasilitas kerja (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen).

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut.

Menurut Sugiyono (2013) kriteria keputusan dari hipotesis diatas adalah :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Berdasarkan taraf signifikan 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (dk) = N-2.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni Struktur Organisasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel independen yakni Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiono, (2013) : kriteria keputusan uji F hitung adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima sebaliknya H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghojali (2011), mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Perusahaan

PT. Metro Makmur Jaya Medan (Metro Pasar Swalayan) merupakan sebuah tempat belanja kebutuhan sehari-hari mulai dari produk makanan hingga produk kecantikan. Produk yang dapat dibeli dengan mudah oleh tersedia etalase yang luas memudahkan customer menemukan yang dibutuhkan. Pembelian dapat langsung dipilih oleh customer sendiri. Dengan keunggulan tersedianya label harga yang memudahkan mengetahui nilai belanja. Tempat ini luas, produk yang ada merupakan produk dari produksi dalam negeri dan impor yang memiliki kualitas terbaik. Pembelian dilayani dalam bentuk eceran dan grosir. Tersedia juga promo menarik setiap bulannya yang diadakan oleh manajemen Metro Pasar Swalayan Medan. PT. Metro Makmur Jaya didirikan tanggal 26 November 1994 bergerak dibidang Bisnis Ritel, perusahaan ini didirikan oleh beberapa orang penanam saham, termasuk pemegang saham, yaitu :

1. Drs. Khendra Maruli MBA
2. Drs. Ediyanto Ak, MBA

Dan saham tersebut di pegang oleh Drs. Khendra Maruli yang menjabat juga sebagai Direktur Utama diperusahaan tersebut. Adapun maksud dan tujuan didirikan perusahaan ini adalah :

- a. Mencari keuntungan dan laba yang besar.
- b. Menjalankan usaha dan Bisnis Ritel dengan menjual produk-produk yang berkualitas.

- c. Menciptakan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran.

Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan banyak bergerak dibidang Bisnis Ritel penjualan dan pembelian produk dari awal berdirinya perusahaan hingga saat ini. Perusahaan harus meningkatkan aktivitas dan memperluas usahanya demi tercapainya maksud dan tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan pada awal pendirian perusahaan tersebut. Untuk itu dalam mempertahankan usaha ritel ini pihak manajemen terus memberikan kiat-kiat dimulai dari pelayanan, promosi dan membuat rasa nyaman bagi konsumen hingga saling bekerjasama dari pihak manajemen hingga karyawan. Pemberian promosi kepada konsumen seperti undian yang dilakukan dalam dua bulan sekali dengan hadiah seperti sepeda motor dan hadiah menarik lainnya. setiap tahunnya juga akan dilakukan penarikan undian dengan hadiah yang sangat menarik. Dan juga diberi point reward kepada konsumen yang memiliki kartu member. Dengan hanya berbelanja Rp. 100.000,- konsumen sudah mendapatkan card member tanpa membayar biaya apapun. Dengan harga belanja Rp. 10.000 mendapatkan ponit 1 setiap pembelian menggunakan kartu member tersebut.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

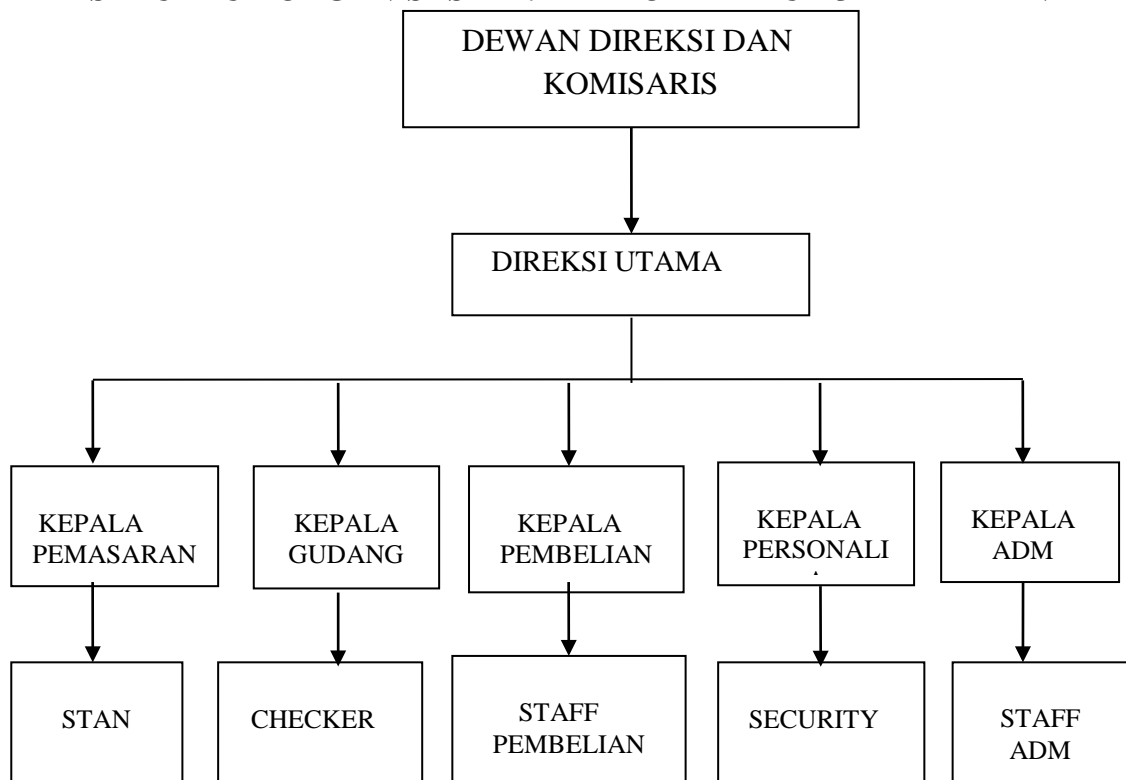
- a) Memuaskan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan yang maksimal di segala sisi.
- b) Untuk meraih kepuasan pelanggan berbelanja di Metro Pasar Swalayan.

b. Misi

- a) Menjadikan Metro sebagai pasar swalayan yang memberikan pelayanan yang baik.
- b) Senantiasa memperbaiki management Metro sebagai pasar swalayan menuju profesional.
- c) Meningkatkan dan memotivasi talenta terbaik dalam perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Metro Makmur Jaya Medan

STRUKTUR ORGANISASI PT. METRO MAKMUR JAYA MEDAN



4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

PT. Metro Makmur Jaya Medan (Metro Pasar Swalayan) adalah usaha yang bergerak di bidang jual beli barang yang memiliki produk yang berkualitas. Kemampuan ini di dukung oleh manajemen yang tangguh dan memenuhi permintaan pelanggan dan perkembangan pasar PT. Metro Makmur Jaya memiliki karyawan yang diberikan pelatihan secara terus-menerus untuk meningkatkan

kemampuan dan keahlian dalam menata produk, promosi dan melayani konsumen. Untuk lebih jelas lagi mengenai struktur organisasi pada PT. MetroMakmur Jaya Medan, maka penulis menguraikan tugas beserta tanggung jawab pada struktur organisasi **PT. METRO MAKMUR JAYA MEDAN**.

1. Direktur Utama
 - a. Bertugas membuat rencana, mengambil keputusan, melakukan kebijakan umum, dan mengatur strategi perusahaan agar dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan yang dipimpinnya.
 - b. Mengawasi jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - c. Bertanggung jawab serta memiliki wewenang dalam memilih, memberhentikan, mengatur, serta memberikan saran terhadap karyawan secara keseluruhan.
2. Direktur Keuangan
 - a. Mengkoordinir kegiatan perusahaan dibidang keuangan dan administrasi.
 - b. Bertanggung jawab terhadap keseluruhan aset yang ada.
3. General Manajer
 - a. Melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dalam batas wilayah masing-masing.
 - b. Memberi nasehat, bimbingan terhadap seluruh bawahan dalam segala bidang.
 - c. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan direksi terhadap harga barang-barang yang akan di jual.
 - d. Mengawasi pelaksanaan penjualan unit-unit barang secara menyeluruh.

4. Ka. Personalia
 - a. Bertugas merekrut karyawan-karyawan baru dan memberikan pelatihan sampai mereka siap untuk bekerja dengan baik.
 - b. Memberitahukan peraturan-peraturan yang berlaku pada karyawan baru.
 - c. Mengelola kebutuhan karyawan seperti : membuat daftar hadir, daftar gaji, dan kartu penghasilan karyawan.
5. Ka. Accounting
 - a. Mengajukan anggaran penerimaan dan pengeluaran secara periode.
 - b. Mengawasi keuangan perusahaan agar selalu mencapai nilai seimbang antara penjualan dan penagihan.
 - c. Melakukan penyetoran uang ke bank.
6. Ka. Kasir
 - a. Menerima setiap hasil penjualan yang disektor oleh kasir dan menyetorkan ke Bank.
 - b. Mentransfer pembayaran rekening kepada supplier.
7. Ka. Pembelian
 - a. Bertanggung jawab langsung terhadap segala jenis pembelian.
 - b. Menyelenggarakan administrasi pembelian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Ka. Gudang
 - a. Menerima kiriman barang yang datang dari supplier berdasarkan surat jalan yang dikirim oleh supplier.
 - b. Mengeluarkan barang apabila ada pesanan berdasarkan DO yang telah di tanda tangani.

9. Ka. Security
 - Bertanggung jawab atas keamanan bagian lapangan.
10. Anggota Security
 - a. Mengawasi dan mengamankan di bagian lapangan.
 - b. Mengawasi tingkah laku konsumen yang mencurigakan di lapangan.
11. Pemasaran
 - a. Memperkenalkan dan mempromosikan produk perusahaan kepada calon konsumen.
 - b. Menjalani hubungan baik dengan konsumen.
 - c. Mencatat order di buku orderan.
 - d. Mencatat target yang memuaskan.
12. Pramuniaga/Karyawan bagian lapangan
 - a. Melayani calon pelanggan di lapangan.
 - b. Bertanggung jawab untuk menyusun dan merapikan produk di masing-masing stand atau departemen

4.2 Deskripsi Profil Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh struktur organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan. Dimana untuk mengimplementasikan hal tersebut, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Metro Makmur Jaya Medan yakni ditetapkan sebanyak 50 orang responden.

Data-data yang diperoleh diolah dengan menggunakan tabulasi silang sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari

setiap item yang dipertanyakan sehingga akan mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif.

Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, untuk lebih jelasnya dapat disajikan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut :

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Proporsi identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, sehingga dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menurut tingkat responden yakni umur responden dibawah 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan diatas 41 tahun. Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disajikan melalui berikut ini :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentasi (%)
20-30 tahun	30	60%
31-40 tahun	15	30%
>40 tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber : Data penelitian yang diperoleh

Pada tabel 4.1 menunjukkan usia responden, dimana responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 30 orang (60%), responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 15 orang (30%) dan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 5 orang (10%).

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin (gender), yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	23	46%
2.	Perempuan	27	54%
Total		50	100%

Sumber : Data penelitian yang diperoleh

Tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi identitas responden yang berjenis kelamin pria 46% tidak sama besarnya dengan wanita sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Metro Makmur Jaya Medan mempunyai perbandingan berbeda pada jenis kelamin.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	N	(%)
1.	SMA	41	82%
2.	D3	5	10%
3.	Sarjana (S1)	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diperoleh

Dari tabel 4.3 yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 41 orang atau 82%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT. Metro Makmur Jaya Medan yang berpendidikan Sarjana.

4.2.4 Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert, penggunaan skala likert ini bertujuan untuk mengetahui berapa nilai hasil jawaban pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden terhadap angket atau kuesioner tersebut. Sesuai dengan pembahasan dalam penelitian ini yaitu untuk menanyakan tanggapan pengaruh struktur organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

1. Presentasi Hasil Jawaban Variabel Struktur Organisasi

Variabel struktur organisasi memiliki empat indikator, hasil dari penelitian tanggapan responden mengenai variabel struktur organisasi yang dapat dilihat melalui tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Apakah strategi organisasi Bapak/Ibu mencapai target Perusahaan

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	18	36%
2.	Setuju	32	64%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 64% responden mengatakan Setuju “Apakah strategi organisasi Bapak/Ibu sudah mencapai target perusahaan”, dan teliti, responden juga mengatakan 36% mengatakan Sangat Setuju.

Tabel 4.5
Apakah perusahaan Bapak/Ibu menggunakan organisasi yang berskala kecil

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	32	64%
2.	Setuju	17	34%
3.	Kurang Setuju	1	2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 34% responden mengatakan Setuju “Apakah perusahaan Bapak/Ibu menggunakan yang berskala kecil”, responden juga mengatakan 2% kurang setuju, dan 64% mengatakan responden Sangat Setuju.

Tabel 4.6
Apakah teknologi yang digunakan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	33	64%
2.	Setuju	16	34%
3.	Kurang Setuju	1	2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 34% responden mengatakan Setuju “Apakah teknologi yang digunakan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kondisi perusahaan”, responden juga mengatakan 2% kurang setuju, dan 64% mengatakan responden Sangat Setuju.

Tabel 4.7
Apakah lingkungan (tempat) perusahaan Bapak/Ibu sudah strategis

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	27	54%
2.	Setuju	13	46%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 46% responden mengatakan Setuju “Apakah lingkungan (tempat) perusahaan Bpak/Ibu sudah strategis”, responden juga mengatakan 54% Sangat Setuju.

2. Presentasi Hasil Jawaban Terhadap Variabel Fasilitas Kerja

Variabel fasilitas kerja memiliki empat indikator, hasil penelitian tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang dapat dilihat melalui tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Fasilitas ruangan kantor membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan kantor

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	27	54%
2.	Setuju	21	42%
3.	Kurang Setuju	2	4%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 42% responden mengatakan Setuju “Apakah strategi organisasi Bapak/Ibu sudah mencapai target perusahaan”, responden juga mengatakan bahwa 4% kurang setuju dan 54% responden Sangat Setuju.

Tabel 4.9
Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, meja kantor, dll)
membantu pekerjaan karyawan

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	27	54%
2.	Setuju	23	46%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 46% responden mengatakan Setuju “Fasilitas perlengkapan kantor (kompuetr, printer, meja kantor dll) membantu pekerjaan karyawan”, responden juga mengatakan 54% Sangat Setuju.

Tabel 4.10
Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	29	58%
2.	Setuju	21	42%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 42% responden mengatakan Setuju “Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai”, responden juga mengatakan 58% Sangat Setuju.

Tabel 4.11
Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	29	58%
2.	Setuju	21	42%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 52% responden mengatakan Setuju “Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai”, responden juga mengatakan 48% Sangat Setuju.

3. Presentase Hasil Jawaban Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan agar memperoleh hasil yang maksimal, beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, rapi, dan teliti

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	48%
2.	Setuju	26	52%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 52% responden mengatakan Setuju “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, rapi, dan teliti”, responden juga mengatakan 48% Sangat Setuju.

Tabel 4.13
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	50%
2.	Setuju	25	50%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 50% responden mengatakan Setuju “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan”, responden juga mengatakan 50% Sangat Setuju.

Tabel 4.14
Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan dari karyawan lain

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	27	54%
2.	Setuju	23	46%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 46% responden mengatakan Setuju “Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan dari karyawan lain”, responden juga mengatakan 54% Sangat Setuju.

Tabel 4.14
Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik

No.	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	27	54%
2.	Setuju	23	46%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : data penelitian yang diolah (2019)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 46% responden mengatakan Setuju “Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik”, responden juga mengatakan 54% Sangat Setuju.

4.3 Teknik Analisis Data

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel-variabel penelitian sangat tergantung kepada kualitas data yang dipakai pada pengujian data tersebut. Pengujian alat ukur dan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 : 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (*mengukur*) itu valid. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian, untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Tahap survei kuesioner berisikan 12 pernyataan yang terdiri dari variabel bebas, yaitu struktur organisasi, fasilitas kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat dari uji validitasnya yaitu :

Tabel 4.15
Validitas Butir Pernyataan Variabel X1, X2, Dan Y

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X ₁	P1	0,589	0,2787	Valid
	P2	0,582		
	P3	0,726		
	P4	0,605		
Variabel X ₂	P1	0,639	0,2787	Valid
	P2	0,644		
	P3	0,674		
	P4	0,738		
Variabel Y	P1	0,343	0,2787	Valid
	P2	0,537		
	P3	0,598		
	P4	0,755		

Sumber : Pengolahan SPSS

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid.
2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total corrected*.

Penyebaran koefisien khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 50 responden yaitu df (*degree of freedom*) = $n - k$, k merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel. Jadi $df = 50 - 2 = 48$ dan tingkat signifikansi sebesar 5% maka r -tabel yang diperoleh = 0,2787.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 12 butir pernyataan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran koefisien reliabilitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d sampai 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,86 s.d sampai 1,00 berarti sangat reliabel.

Hasil uji reliabilitas berdasarkan data yang diolah peneliti dengan bantuan *Software SPSS* versi 20.00 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Struktur Organisasi	0.612	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Fasilitas Kerja	0.623	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.648	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Sumber : Pengolahan SPSS

Tabel diatas menunjukkan $r_{hitung} (0,734) > r_{tabel} (0,278)$. Menurut Ghozali (2011) SPSS 20.00 untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai $<cronbach$

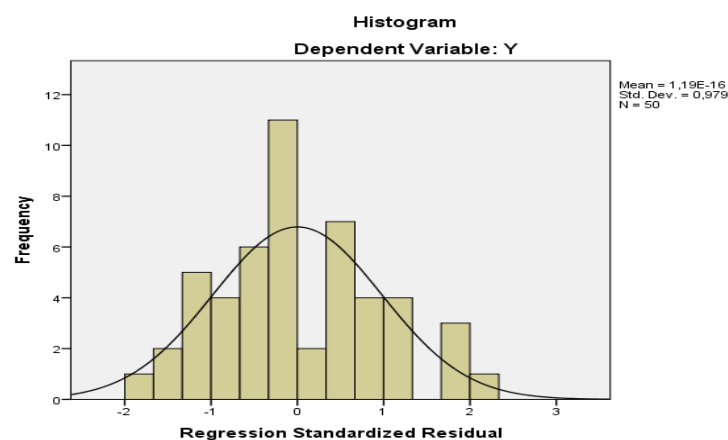
$\alpha > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan yang terdapat pada koefisien adalah realibilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk dapat menggunakan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak bias dan efisien dari satu persamaan regresi berganda. Dalam penelitian ini digunakan 3 buah alat, yaitu :

4.4.1 Uji Normalitas

1. Histogram, yaitu pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell Shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data mencenteng ke kanan atau mencenteng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.



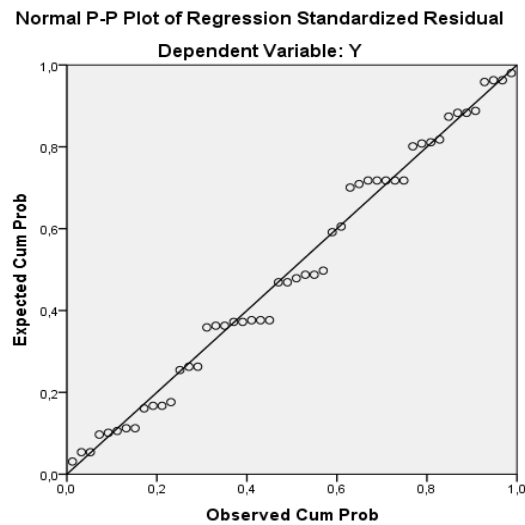
Sumber: hasil output (2019)

Gambar 4.1

Uji Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data histogram yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.

2. Grafik Normality Plot, ketentuan yang digunakan adalah :
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : hasil output SPSS (2019)

Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari kurva terlihat titi-titik menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah :

- Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10.

2. Mempunyai angka Toleransi dibawah angka 1.

Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat di lihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,353	2,394		2,653	,011		
X1	,338	,120	,367	2,832	,007	,840	1,191
X2	,311	,124	,325	2,507	,016	,840	1,191

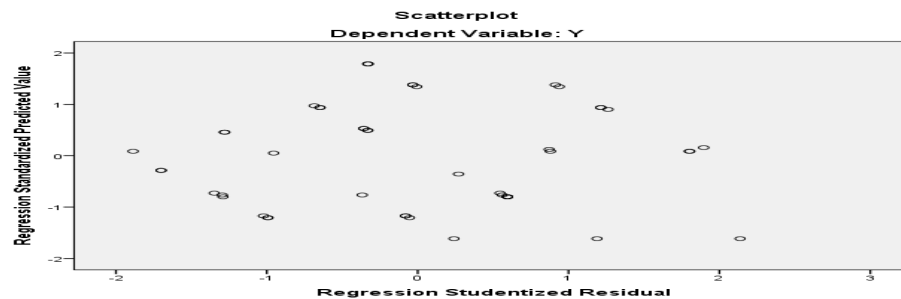
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : hasil output SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas terlihat bahwa variabel Struktur Organisasi (X1) memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.191. variabel Struktur Organisasi (X2) bernilai 1.191. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Struktur Organisasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* dibawah angka 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak dapat problem multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji heterikedastisitas sebagai berikut :



Sumber : hasil output SPSS (2019)

Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi antara Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimaksudkan untuk mengetahui pola dan mengukur perubahan pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan. Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputersasi dengan program SPSS versi 20.00 diperoleh hasil seperti pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,353	2,394		2,653	,011
1 X1	,338	,120	,367	2,832	,007
X2	,311	,124	,325	2,507	,016

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)
Sumber : hasil Output SPSS (2019)

Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6.353, sedangkan variabel bebas adalah Struktur Organisasi (X_1) sebesar 0.338, Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0.311. Sehingga dapat persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 6.353 + 0.338X_1 + 0.311X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X_1 = Variabel Independen 1 (Struktur Organisasi)

X_2 = Variabel independen 2 (Fasilitas Kerja)

1. Konstanta (a) = 6.353

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, bahwa nilai constanta sebesar 6.353 artinya jika variabel lain seperti Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja dianggap konstan, maka kepuasan kerja nilainya 6.353.

2. Koefisien (X_1) = 0.338

Menunjukkan bahwa hubungan antara Struktur Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.338. Apabila variabel independen lain nilainya tetap dan Struktur Organisasi terjadi kenaikan (1%) maka variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan akan meningkat sebesar 0.338 atau 33,8% dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X_2) Konstan.

3. Koefisien (X_2) = 0.311

Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja (X_2) dalam meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.311. hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar atau 1% maka

variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan akan meningkat sebesar 0.311 atau 31,1% dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X_1) Konstan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual

- Jika nilai signifikan >0.05 maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial masing-masing variabel.
- Jika nilai signifikan >0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial masing-masing variabel.
- Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel.
- Jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel.

Nilai t_{tabel} pada jumlah sampel (n) adalah 50 orang karyawan PT. Metro Makmur Jaya Medan, dengan tingkat kesalahan (*standart error*) 5%, adalah sebesar 2.011 dibawah ini merupakan hasil dari Uji Parsial.

Tabel 4.19
Hasil Estimasi Regresi Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,353	2,394		2,653	,011
X1	,338	,120	,367	2,832	,007
X2	,311	,124	,325	2,507	,016

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : hasil output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel struktur organisasi dan fasilitas kerja. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 2,653. Hal ini berarti bahwa jika terdapat variabel struktur organisasi dan fasilitas kerja, maka kinerja karyawan sebesar 2,653.
- b. Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa koefisien regresi struktur organisasi sebesar 2,832. Oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,832 > 2,011$), maka hipotesis di terima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa dapat diketahui koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 2,507. Oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,507 > 2,011$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0.05. Artinya bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan pada variabel fasilitas kerja adalah 0.011 lebih kecil dari pada 0.05 dan t_{hitung} sebesar 2.507 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.666. Hasil ini menjelaskan bahwa struktur organisasi dan fasilitas kerja, Pada PT Metro Makmur Jaya Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Asumsinya adalah :

1. Jika nilai signifikan <0.05 maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan >0.05 maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Jika nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel.
4. Jika nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel.

Hasil dari Uji Simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,573	2	14,286	11,904	,000 ^b
	Residual	56,407	47	1,200		
	Total	84,980	49			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X2, X1 (Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja)

Sumber : hasil output SPSS (2019)

Berdasarkan hasil regresi dari tabel diatas menunjukkan F_{hitung} sebesar 28,873 atau 28,89 (pembulatan 2 angka dibelakang koma). Untuk mengetahui F_{tabel} , terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikan $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel-1) = 3, dan df2 (n-k-1) atau $50 - 2 - 1 = 47$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Df1 disebut sebagai df untuk pembilang (N1) dan df2 disebut sebagai df untuk penyebut (N2). Dengan demikian, F_{tabel} yang dicari terdapat diantara baris $N2 = 72$ dengan kolom $N1 = 2$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,195. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.57 > 3,195$), maka penulis menyimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari variabel struktur organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Dibawah ini merupakan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian, sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,336	,308	1,09551

a. Predictors: (Constant), struktur organisasi, fasilitas kerja.

b. Dependent Variable: Y

Sumber hasil output SPSS (2019)

Dari tabel diatas, dapat dilihat dari Nilai Adjusted R Square sebesar 0.336 (33.6%). Untuk melihat besar berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (K) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 33,6\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 33.6% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel struktur organisasi dan fasilitas kerja. Sisanya sebesar 66,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.7.1 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,653 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya variabel Struktur Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan Struktur Organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan maka fenomena yang terjadi pada PT.Metro Makmur Jaya Medan yaitu strategi organisasi yang belum mencapai target, skala organisasi yang kecil dikarenakan kurangnya kerjasama organisasi, teknologi yang digunakan belum sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini dan lingkungan.

4.7.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,832 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Fasilitas

Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menjelaskan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena dengan Fasilitas Kerja yang disediakan dengan baik maka fenomena masalah yang terjadi pada PT. Metro Makmur Jaya Medan yaitu kurangnya tindakan untuk melakukan penambahan ruangan, ac, komputer, meja kantor, toilet, dan tempat ibadah.

4.7.3 Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai F_{hitung} sebesar $11,904 > F_{tabel}$ 3,195 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Struktur Organisasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menjelaskan bahwa Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel struktur organisasi (X_1) nilai t_{hitung} sebesar $2.832 > 2.011 =$, sehingga keputusan dari hasil t-test menerangkan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini hipotesis yang pertama terbukti.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test untuk variabel fasilitas kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar $2.507 > t_{tabel}$ sebesar $2.011 =$, sehingga keputusan dari hasil t-test menerangkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini hipotesis yang kedua terbukti.
3. Berdasarkan uji hipotesis F_{test} untuk variabel struktur organisasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) nilai F_{hitung} sebesar $28.57 > F_{tabel} 3.12 =$, sehingga keputusan dari hasil F_{test} menerangkan variabel struktur organisasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini hipotesis ketiga berpengaruh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menguraikan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan pelaksanaan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan hendaknya perusahaan memperhatikan teknik-teknik struktur organisasi, prinsip-prinsip struktur organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien, juga harus berkesinambungan dan bersifat objektif dan diharapkan dapat melakukan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya struktur organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas gna untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk masalah fasilitas kerja perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung kinerja karyawan yang tinggi. Antar sesama karyawan harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Fais, (2001), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 14 November 2018.

Ghozali, (2011), **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**.
Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, (2001), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 14 November 2018.

Hasibuan, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 14 November 2018.

Irham Fahmi, (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 14 November 2018.

Jackson, Mathis,(2011), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 15 November 2018.

Luthans F, (2006), **Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh**, Yogyakarta.

Purwanto, Budy, (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Proses**, Gramedia Widasarana Indonesia.

P. Robbins, Stephen, (2016), **Struktur Organisasi**, Edisi ketiga, Jakarta, Salemba Empat.

Rivai, (2012), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 15 November 2018 di jam : 20.24.

Robbins,S.P. & Judge, T.A. (2008), **Organizational Behaviour, Edisi Ketiga belas**, Jakarta.

Robbins, (2010), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi ke Tiga**, Jakarta.

Sentono, Prawiro, (1999), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 14 November 2018.

Simamora, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, pada tanggal 14 November 2018.

Sinambela, Poltak, Lijan, (2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT. Bumi Aksara Press.

Suhardi, Bambang, (2015), **Perancangan Sistem Kerja, Edisi ke Empat**, Jakarta.

Sofyandi, Siagian, (2007), **Perilaku Organisasi (Kajian Teoretik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen**, pada tanggal 16 November 2018.

Sugiyono, (2012), **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**, Bandung : Alfabeta.

Supardi, Gaus (2002), **Perilaku Organisasi (Kajian Teoretik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen**, pada tanggal 16 November 2018.

Alewine C. Thomas (2009), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Dua**, pada tanggal 14 November 2018.

Utaminingsih, Alifiulahtin, (2014), **Perilaku Organisasi (Kajian Teoretik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen**, Jakarta.

Winardi, Trewatha, (2004), **Perilaku Organisasi (Kajian Teoretik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen**, pada tanggal 16 November 2018.

Wirawan, (2009), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi ke Empat**, Jakarta.

Jurnal

Atty Tri Juniarti, **Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro**, Vol.8 No.2 Desember 2009, Hal.94.

Khoirul Anam, Edy Rahardja, **Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)**. Vol.6 No.4 Tahun 2017, Hal.9.

Mita Astariana, Tinjung Desy Nursanti mitaastariana@gmail.com **Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kliring Penjaminan Efek Indonesia (PT. KPEI)** Vol.4 No.2 Tahun 2013, Hal.87

Rachmayanty, **Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal pada karyawan Direktorat jendral Pemasarakat)**. Vol.8 No.2 Tahun 2005, Hal.12.

Terry Awitanto Lajatuma, **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukti Mas Prima Persada Depo Madium**, Vol.6 No.4 Tahun 2017, Hal.106.

Manar Ibrahim Al-Qatawneh, *The Impact of Organizational Structure on Organizational Commitment : A Comparison between Public and Private Sector Firms in Jordan*, Vol.6 No.12 Tahun 2014, Hal.35.

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. METRO MAKMUR JAYA MEDAN**

Bapak/Ibu yang terhormat.

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar koesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dengan judul **“Pengaruh Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan”**, di jalan Dr.Mansyur No.70 Medan.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------------------|----|
| a. STS | : Sangat Tidak Setuju dengan skor | :1 |
| b. TS | : Tidak Setuju dengan skor | :2 |
| c. KS | : Kurang Setuju dengan skor | :3 |
| d. S | : Setuju dengan skor | :4 |
| e. SS | : Sangat Setuju dengan skor | :5 |

B. Identitas Responden

- Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Divisi :
Masa Kerja :

C. Daftar Pertanyaan

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, rapi, dan teliti.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan dari karyawan lain.					
4.	Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik.					

2. Struktur Organisasi (Variabel X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Apakah strategi organisasi Bapak/Ibu sudah mencapai target perusahaan.					
2.	Apakah perusahaan Bapak/Ibu menggunakan organisasi yang berskala organisasi kecil.					
3.	Apakah teknologi yang digunakan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini.					
4.	Apakah lingkungan (tempat) perusahaan Bapak/Ibu sudah strategis.					

3. Fasilitas Kerja (Variabel X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Fasilitas ruangan kantor membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, meja kantor, dll), membantu pekerjaan karyawan.					
3.	Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai.					
4.	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU

DATA PENELITIAN

No. Responden	Struktur Organisasi (X1)				Total Skor
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	4	19
3	4	4	5	4	17
4	4	4	5	5	18
5	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	4	19
8	4	4	5	5	18
9	5	5	5	4	19
10	5	5	4	4	18
11	4	5	5	5	19
12	4	5	4	4	17
13	5	5	5	4	19
14	5	4	4	4	17
15	5	3	5	5	18
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	4	19
18	5	5	5	5	20
19	4	4	5	4	17
20	4	5	5	4	18
21	5	5	5	4	19
22	5	5	5	5	20
23	5	5	4	5	19
24	5	4	4	5	18
25	5	5	5	5	20
26	4	5	4	5	18
27	5	5	5	4	19
28	5	5	5	5	20
29	4	5	5	5	19
30	5	4	4	4	17
31	4	5	4	5	18
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	4	19
34	5	5	5	5	20
35	4	5	4	5	18
36	5	4	5	5	19
37	5	5	5	5	20

38	5	4	5	5	19
39	4	5	4	4	17
40	5	4	5	5	19
41	5	5	5	5	20
42	5	4	4	5	18
43	5	4	3	4	16
44	4	5	5	5	19
45	4	5	4	4	17
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16
49	5	4	5	4	18
50	5	5	5	5	20

No. Responden	Fasilitas Kerja (X2)				Total Skor
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	5	4	4	4	17
3	5	5	5	5	20
4	5	4	5	5	19
5	5	5	4	4	18
6	4	5	5	5	19
7	4	4	4	4	16
8	5	5	4	5	19
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	4	19
11	5	5	4	4	18
12	4	5	4	4	17
13	5	5	5	5	20
14	5	4	5	4	18
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	4	19
17	4	4	5	5	18
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	4	5	5	5	19
21	5	5	4	4	18
22	5	5	5	5	20
23	5	4	5	4	18
24	4	4	4	4	16

25	3	5	5	4	17
26	4	4	4	4	16
27	5	4	5	5	19
28	4	4	5	5	18
29	5	5	5	5	20
30	5	4	5	4	18
31	4	4	4	4	16
32	5	5	4	5	19
33	5	5	5	5	20
34	4	4	4	4	16
35	5	5	4	4	18
36	4	4	4	4	16
37	4	5	5	5	19
38	5	5	5	5	20
39	5	4	4	5	18
40	3	4	5	5	17
41	5	4	5	5	19
42	4	5	4	4	17
43	5	5	5	5	20
44	5	4	4	5	18
45	4	4	5	4	17
46	4	4	4	4	16
47	4	5	5	4	18
48	5	5	5	5	20
49	4	5	5	4	18
50	4	5	5	5	19

No. Responden	Kinerja Karyawan (Y)				Total Skor
	1	2	3	4	
1	5	4	4	4	17
2	5	5	4	4	18
3	5	5	5	5	20
4	4	5	5	5	19
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	5	4	4	17
8	5	5	5	4	19
9	5	5	4	4	18
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16

12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	4	18
14	5	4	5	5	19
15	5	5	4	4	18
16	5	5	5	5	20
17	4	4	4	4	16
18	5	4	4	4	17
19	4	5	4	5	18
20	4	4	5	5	18
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	4	4	5	4	17
25	4	5	5	4	18
26	4	5	5	4	18
27	5	4	5	5	19
28	4	4	4	4	18
29	5	4	4	4	17
30	4	4	5	5	18
31	5	4	4	4	17
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	4	19
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	4	5	4	4	17
37	5	4	5	5	19
38	5	4	5	5	19
39	4	5	5	4	18
40	4	4	5	5	18
41	5	5	4	4	18
42	4	4	4	4	16
43	4	5	5	5	19
44	5	5	5	5	20
45	4	5	4	5	18
46	4	4	4	4	16
47	5	4	5	4	18
48	5	4	4	4	17
49	4	4	5	5	18
50	4	5	5	5	19

Frekuensi Jawaban Responden

1. Frekuensi Variabel Struktur Organisasi (X₁)

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah_X1
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,64	4,62	4,64	4,54	18,44
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	19,00
Minimum		4	3	3	4	16
Maximum		5	5	5	5	20

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	36,0	36,0	36,0
	SS	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,0	2,0	2,0
	S	17	34,0	34,0	36,0
	SS	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,0	2,0	2,0
	S	16	32,0	32,0	34,0
	SS	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	46,0	46,0	46,0
SS	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

2. Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X₂)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah_X2
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,50	4,54	4,58	4,48	18,10
Median		5,00	5,00	5,00	4,00	18,00
Minimum		3	4	4	4	16
Maximum		5	5	5	5	20

Frequency Table**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	4,0	4,0	4,0
S	21	42,0	42,0	46,0
SS	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	46,0	46,0	46,0
SS	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	21	42,0	42,0	42,0
Valid SS	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	26	52,0	52,0	52,0
Valid SS	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

3. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Jumlah_Y
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,48	4,50	4,54	4,42	17,98
Median		4,00	4,50	5,00	4,00	18,00
Minimum		4	4	4	4	16
Maximum		5	5	5	5	20

Frequency Table**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	26	52,0	52,0	52,0
Valid SS	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	25	50,0	50,0	50,0
Valid SS	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	23	46,0	46,0	46,0
Valid SS	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	29	58,0	58,0	58,0
Valid SS	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Struktur Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,483	,482	4

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,092	,282 [*]	,144	,589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,525	,047	,319	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,092	1	,232	,096	,582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,525		,106	,506	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,282 [*]	,232	1	,287 [*]	,726 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,047	,106		,043	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,144	,096	,287 [*]	1	,605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,319	,506	,043		,000
	N	50	50	50	50	50
Jumlah_X1	Pearson Correlation	,589 ^{**}	,582 ^{**}	,726 ^{**}	,605 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Fasilitas Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

,593	,600	4
------	------	---

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,244	,106	,279*	,639**
	Sig. (2-tailed)		,087	,465	,050	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,244	1	,272	,244	,644**
	Sig. (2-tailed)	,087		,056	,087	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,106	,272	1	,493**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,465	,056		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,279*	,244	,493**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,050	,087	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Jumlah_X2	Pearson Correlation	,639**	,644**	,674**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,589	,590	4

Correlations

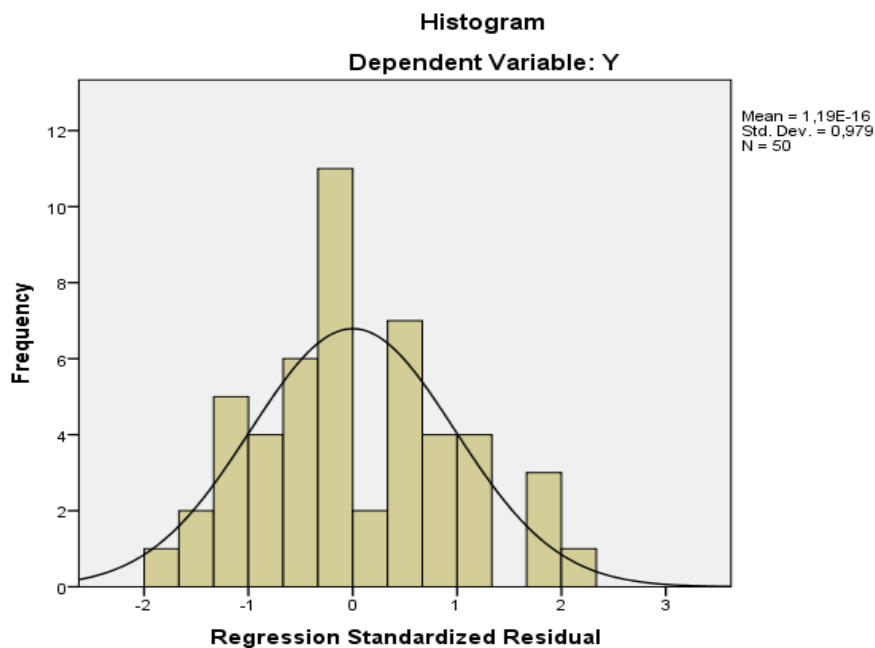
		Y1	Y2	Y3	Y4	Jumlah_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,160	,164	,156	,537**
	Sig. (2-tailed)		,267	,256	,280	,000
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,160	1	,281*	,203	,598**
	Sig. (2-tailed)	,267		,048	,158	,000
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,164	,281*	1	,623**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,256	,048		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,156	,203	,623**	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,280	,158	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Jumlah_Y	Pearson Correlation	,537**	,598**	,755**	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

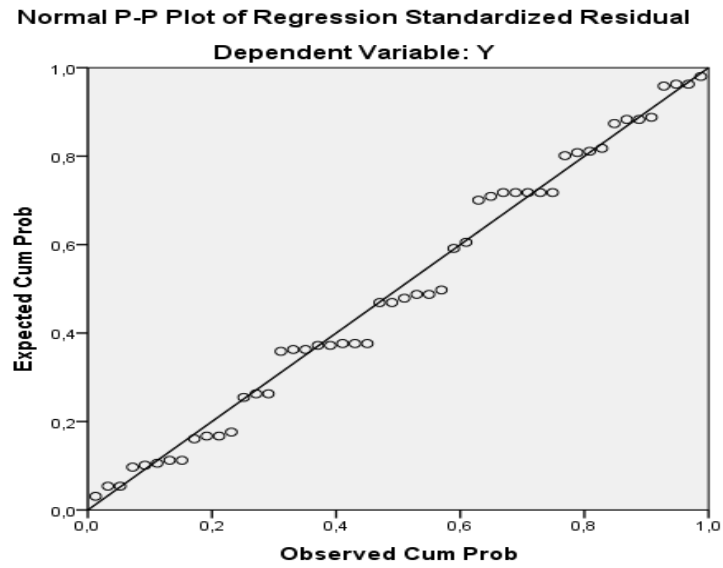
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normal Probability Plot



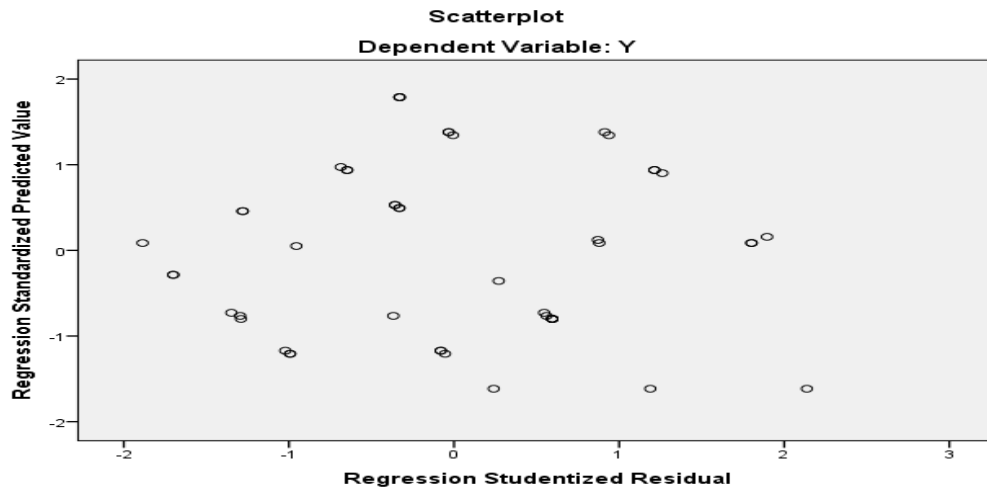
c. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,353	2,394		2,653	,011		
	X1	,338	,120	,367	2,832	,007	,840	1,191
	X2	,311	,124	,325	2,507	,016	,840	1,191

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

d. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,353	2,394		2,653	,011
X1	,338	,120	,367	2,832	,007
X2	,311	,124	,325	2,507	,016

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,353	2,394		2,653	,011
X1	,338	,120	,367	2,832	,007
X2	,311	,124	,325	2,507	,016

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,573	2	14,286	11,904	,000 ^b
	Residual	56,407	47	1,200		
	Total	84,980	49			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X2, X1 (Struktur Organisasi dan Fasilitas Kerja)

c. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,336	,308	1,09551

a. Predictors: (Constant), struktur organisasi, fasilitas kerja.

b. Dependent Variable: Y