

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOKING
ANEKA AGAR-AGAR INDUSTRI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

CHAIRUN NISA

14.832.0076



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


MEDAN


2018


Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-
Agar Industri Medan
Nama : CHAIRUN NISA
NPM : 14.832.0076
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

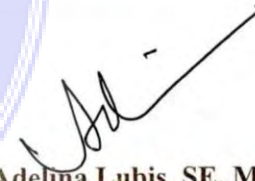
Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 07 Juni 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 65 orang (100% dari jumlah populasi). Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis regresi linear berganda*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,128 sementara nilai t-tabel sebesar 1,999, 2) lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,341 sementara nilai t-tabel sebesar 1,999, 3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Hal ini dibuktikan nilai F-hitung sebesar 39,913 dengan *Sig.* 0.000. Sumbangan efektif semua variabel bebas (fasilitas kerja dan lingkungan kerja) sebesar 56,3% terhadap kinerja karyawan dan 43,7% oleh variabel yang lain.

Kata-kata kunci: fasilitas kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aimed at finding the influence of work facility and work environment towards employee's performance of PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan both of partially and simultaneously.

The research quantitative approach. The data collection technique of this research was questionnaire. The subject of this research was 51 employees of PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. The data analysis technique was multiple regression analysis.

Based on the result of the research, it can be concluded that 1). (X1) Work facility gave positive and significant influence towards employee's performance of PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. The value of the t-cal was 3,128, whereas the value of the t-table was 1,9992). Work environment (X2) gave positive and significant influence towards employee's performance of PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. The value of the t-cal was 2,341, whereas the value of the t-table was 1,999. 3). The work environment and the work facility gave positive and significant influence towards the employee's performance of PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. The value of F-Cal was 39,913 with the Sig. 0,000. Effective contribution from free variable (Work facility and Work environment) was 56,3% towards the employee's performance and 43,7% from the other variables.

Keywords : work facility, work environment, employee's performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayat-nya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOKING ANEKA AGAR – AGAR INDUSTRI MEDAN”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dibidang Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Dengan segala kemampuan yang ada, penulisan berusaha menyusun skripsi ini mungkin, namun meskipun demikian tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung, skripsi ini tidaklah akan mudah terselesaikan dan terwujud. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang saya hormati :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramlan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dan Dosen pembimbing Utama yang sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Yuni Syahputri, Msi, selaku Dosen Pembimbing Pendamping Utama yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
5. Bapak Herry Syahrial SE, Msi, selaku wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ibunda tercinta Nurhayati dan Ayahanda tersayang Zulkifli yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril dan materil serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini, dan kakakku Yuli anggriani, Lela Mayanti,

Andika putra dan Rodiansyah, Terima kasih untuk motivasi, semangat dan doanya.

8. Dan seluruh teman-teman satu angkatan penelitian di Fakultas Ekonomi dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat, dukungan dan doa hingga peneli dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan diatas senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapan, semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak peneliti.

Wassalmu'alaikum Wr.Wb

Medan, Mei 2018

Penulis
(Chairun Nisa)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	6
2.1. Uraian Teoritis.....	6
2.1.1. Pengertian Dan Jenis Fasilitas Kerja	6
a. Pengertian Fasilitas	6
b. Pengertian Fasilitas Kerja	6
c. Indikator Fasilitas Kerja.....	7
2.1.2. Lingkungan Kerja	8
a. Pengertian Lingkungan Kerja	8
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	9
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	12
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
d. Tujuan Meningkatkan Kinerja Dan Sasaran Penelitian kinerja	13
2.1.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	14
2.1.5. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.....	15
2.1.6. Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.....	16
2.1.7. Penelitian Terdahulu.....	17
2.2 Kerangka Konseptual	19
2.3 Hipotesis.....	19
BAB III : METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	20
3.1.3. Waktu Penelitian.....	20

3.2	Populasi dan Sampel	21
3.2.1.	Populasi.....	21
3.2.2.	Sampel	22
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	22
3.4	Jenis dan Sumber Data	23
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6	Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	25
3.6.2.	Uji Statistik.....	26
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	27
3.6.4.	Uji Hipotesis.....	27
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 30		
4.1.	Hasil Penelitian	30
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	30
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	31
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	31
4.2	Pembahasan	36
4.2.1.	Identifikasi Responden	36
4.2.2.	Jawaban Responden	38
4.3.	Uji Kualitas Data.....	45
4.3.1.	Uji Validitas	45
4.3.2.	Uji Reliabilitas	47
4.4.	Asumsi Klasik.....	48
4.4.1.	Uji Normalitas.....	48
4.4.2.	Multikolinearitas.....	50
4.4.3.	Heteroskedastisitas.....	51
4.5.	Analisis Regresi	53
4.6.	Uji Hipotesis.....	54
4.6.1.	Pengujian Hipotesis Pertama (UJI t).....	54
4.6.2.	Pengujian Hipotesis Kedua (UJI t).....	55
4.6.3.	Pengujian Hipotesis Ketiga (UJI F)	57
4.6.4.	Koefisien Diterminasi	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		59
5.1.	Keimpulan.....	59
5.2.	Saran.....	60
 DAFTAR PUSTAKA		62
 LAMPIRAN - LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	19
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	32
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	48
Gambar 4.3 : Grafik Normal Probability Plot.....	49
Gambar 4.3 : Uji Heteroskedastisitas.....	52



DAFTAR TABEL

halaman

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan	17
Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel 3.2 Jumlah karyawan PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan	22
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	23
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert's	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Perlengkapan mesin di tempat kerja mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.	38
Tabel 4.5 Prasarana (tempat ibadah,toilet,parkir) yang ada di tempat kerja dapat memperlancar pekerjaan.....	38
Tabel 4.6 Perlengkapan kantor di tempat kerja dalam kondisi baik sehingga mendukung aktivitas kerja.	39
Tabel 4.7 Perusahaan menyediakan ruangan kesehatan yang memadai untuk karyawan.	39
Tabel 4.8 Bangunan dalam kondisi baik sehingga dapat mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan.....	40
Tabel 4.9 Alat transportasi yang disediakan di tempat kerja dalam kondisi baik sehingga mempermudah pekerjaan.....	40
Tabel 4.10 Ditempat kerja sudah tercipta suasana keamanan yang baik sehingga membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.....	41
Tabel 4.11 Kebersihan tempat kerja selalu terjaga sehingga memberikan rasa nyaman dalam bekerja.....	41
Tabel 4.12 Peraturan yang dibuat oleh pimpinan sudah baik sehingga saya bisa melaksanakan kerja dengan tertib.....	42

Tabel 4.13 Keindahan ruang kerja membuat rasa menyenangkan dalam bekerja	42
Tabel 4.14 Hubungan di tempat saya bekerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan kekeluargaan.....	43
Tabel 4.15 Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.....	43
Tabel 4.15 Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.....	44
Tabel 4.17 Saya telah menunjukkan sikap kerja yang baik dengan rekan didalam perusahaan.....	44
Tabel 4.18 Saya memiliki sikap disiplin waktu dalam bekerja.....	45
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel X1	46
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel X2	46
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Variabel Y	46
Tabel 4.22 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.24 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel 4.25 Uji t (parsial) X ₁	55
Tabel 4.26 Uji t (parsial) X ₂	56
Tabel 4.27 Uji F (simultan).....	57
Tabel.4.28 Koefisien Determinasi.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan laba untuk tetap bertahan. Perusahaan juga tidak bergerak sendiri pasti ada yang menggerakkannya yaitu manusia. Orang-orang yang ada di dalam perusahaan mempunyai status yang berbeda dari tingkat atas yang biasa disebut atasan sampai tingkat bawah yang disebut karyawan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif 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 di PT. Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah di pabrik sudah terdapat kotak P3K namun belum adanya ruangan khusus untuk fasilitas kesehatan yang digunakan apabila ada karyawan yang sakit atau ada kecelakaan kerja dan juga lokasi pabrik jauh dengan klinik kesehatan sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja atau sakit tidak bisa mendapatkan bantuan dokter dengan cepat.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Masalah yang sering timbul di pabrik PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan yaitu kurangnya kedekatan secara personal dari beberapa pengawas dengan karyawan, sehingga hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang di rasakan baik oleh karyawan maupun pengawas. Selain itu, 10 menit sebelum memasuki jam kerja seharusnya ada *Briefing* dan doa bersama yang dilakukan oleh pengawas bersama bawahannya, hal ini bertujuan untuk memberi motivasi,

pengarahan, dan menjaga keharmonisan serta kerjasama kelompok, namun hal ini sering di abaikan.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggungjawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat.

PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan agar-agar dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga

yang diinginkan tersebut segera terwujud. Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul: “ Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan “.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya uraian pada latar belakang sebelumnya ,maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan ?
3. Apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
3. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan fasilitas kerja ,lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
2. Bagi pihak manajemen, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan terhadap penelitian yang berhubungan dengan fasilitas kerja ,lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi tambahan yang berkaitan dengan objek pembahasan maupun variabel-variabel yang digunakan.
4. Bagi pihak akademisi, penelitian ini sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Medan Area pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Manajemen .

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Dan Jenis Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas

Menurut Lupiyaodi (2006 : 34) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.

b. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hartanto (2005: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2. 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 relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Menurut Sofyan (2004: 22) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

a. Mesin dan peralatan

yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

b. Prasarana

yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.

c. Perlengkapan kantor

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

d. Ruang kesehatan

Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.

e. Bangunan

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

f. Alat transportasi

yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sihombing (2004:134) menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendr, 2003:16-17).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan kebutuhan sebagai sumber lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai

dengan pendapat Terry dalam Hasibuan (2001) bahwa “Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahannya diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan”.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment.

pada manusia terdapat enam faktor pemuas.

1. Prestasi kerja yang diraih (*Achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*Advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)
6. Pengembangan karir (*The Possibility Of Growth*).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai ikatan kuat dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat membuat rasa aman, nyaman, dan tenang. Menurut Darmodiharjo (2005 : 44) Lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5 k, Yaitu :

1. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

2. kebersihan

perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal

lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Ketertiban

Setiap pemimpin dan karyawan mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ketertiban untuk menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah dibebankan pada pemimpin dan karyawan.

4. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang diinginkan. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

5. Kekeluargaan

Interraksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2.1.3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Ukuran kinerja

pada dasarnya adalah kualitas. Unsur nilai kualitasnya bisa meliputi aspek keefektifan, efisien, kecermatan (accuracy), keawetan (durable), kecocokan (relevance), mengesankan (impressive), pemenuhan terhadap standar. Dr.Mohammad Faisal Amir (2015:3).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:68), secara besar kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, deografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel Organisasional, terdiri dari : sumber daya, pemimpin, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, pelajar, motivasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tolak ukur keberhasilan perusahaan/instansi. Disiplin karyawan hal paling pokok dalam kinerja yang dihasilkan. Dengan disiplin karyawan yang bagus, tingkat hadir karyawan juga bagus maka perusahaan berhasil menjakannya.

Indikator Kinerja karyawan menurut Robbin (2006:39), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.

2. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

3. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

4. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah adanya penetapan disiplin waktu terhadap karyawan.

d. Tujuan Meningkatkan Kinerja Dan Sasaran Penelitian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dimulai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2003:312) pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya

Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam.

 - a. Penugasan kembali , seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
 - b. Kenaikan jabatan.
 - c. Training.

2.1.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil.

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik.

Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjukkan kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan.

2.1.5. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Pemberian fasilitas kerja ini tidak hanya berupa fisik, fasilitas dalam bentuk *reward* juga sangat penting. Pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bagian penting untuk menciptakan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik dari karyawan yang pastinya juga akan menguntungkan bagi perusahaan. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan yang dapat menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau dalam bentuk hiburan dan rekreasi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

2.1.6. Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung adanya kegiatan kerja sangatlah penting, khususnya dengan cara menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fasilitas kerja tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen karyawan agar dapat bersama-sama memajukan perusahaan.

2.1.7. Penelitian Terdahulu

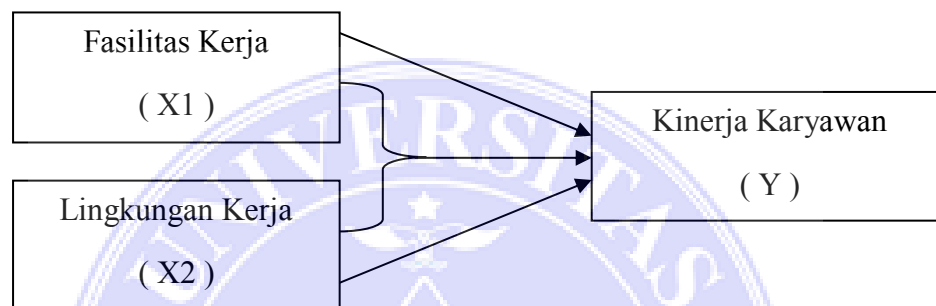
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pratama (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2.	Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri.	Pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.
3.	Pratomo (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara.
4.	Budiyono (2009)	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Karya Gemilang Surakarta.	fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Karya Gemilang Surakarta.
5.	Permatasari (2011)	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.oda putrajaya tekstil surabaya	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.oda putrajaya tekstil surabaya

6.	Cintia (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN bandung	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN bandung
7.	Septianto (2011)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang
8.	Bachtiar (2012)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten
9.	Permanasari (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.
10.	Prahiawan (2014)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara	lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara

2.2 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2010, 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari hasil uraian teoritis diatas ,maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (sugiyono,2008:93). Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagaimana berikutnnya :

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
3. Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2014 : 35) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampe tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan yang beralamat di Jalan Inpres No.89 Desa Tanjung Kusta Medan, Tlp. (061) 4522911.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Januari 2018 – Mei 2018 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Uraian	WAKTU PENELITIAN 2017			
		Februari	Maret	April	Mei
1	Seminar Proposal				
2	Penyebaran Quisioner				
3	Analisis Data				
4	Penulisan Skripsi				
5	Bimbingan Skripsi				
6	Seminar Hasil				
7	Penyiapan Berkas				
8	Sidang (Meja Hijau)				

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiono (2014:148) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

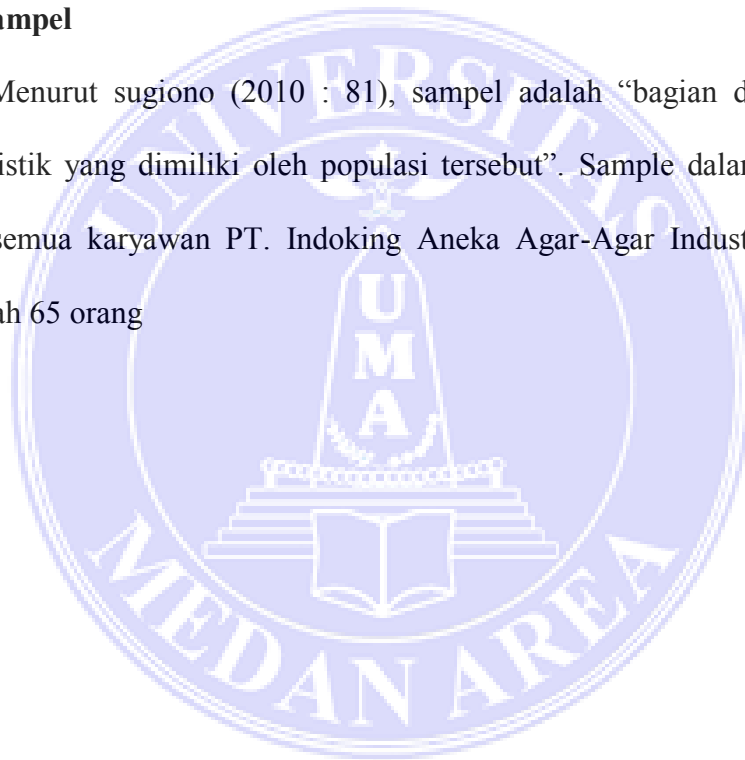
Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.2
Jumlah karyawan PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan

No.	Bagian	jumlah
1	Direktur	1
2	Manager Personalia	9
3	Manager Pemasaran	4
4	Manager Keuangan	1
5	Manager Produksi	46
6	Manager Logistik	4
Jumlah		65

3.2.2. Sampel

Menurut sugiono (2010 : 81), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sample dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan yang berjumlah 65 orang



3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Fasilitas Kerja (X1)	Semua fasilitas yang di gunakan oleh karyawan dalam bekerja.	1. Mesin dan Peralatan 2. Prasarana 3. Perlengkapan Kantor 4. ruang kesehatan 5. Bangunan 6. Alat Transportasi (sumber : Sofyan, 2004 : 22)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Semua yang ada didekat karyawan dalam tempat kerja.	1. Keamanan 2. Kebersihan 3. Ketertiban 4. Keindahan 5. Kekeluargaan (sumber : Darmodiharjo, 2005 : 44)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap karyawan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Personality 4. Ketetapan waktu (sumber : Robbin, 2006 : 39)	Likert

Sumber : Data diolah (2018)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut sugiono (2008:13) data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka yang diskorkan. Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebarakan. Data tersebut berupa tanggapan karyawan PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik data sebagai berikut.

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan pemasalahan yang dibahas untuk memperoleh informasi yang dapat membantu didalam penelitian.

2. Penelitian Kelapangan (*Fied Reseach*)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Untuk digunakan adalah :

- a. Pengamatan (*Observation*) yaitu peneliti secara langsung mendatangi daerah penelitian dan mengamati secara langsung PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan tersebut.
- b. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan karyawan.
- c. Kuesioner (*Questioner*) yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada responden (pelanggan) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert's

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : sugiyono (2008:87)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00, dengan kriteria sebagian berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. maka pernyataan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode **Cronbach's Alpha**. Metode ini diukur berdasarkan skala **alpha cronbach** 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemampuan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
4. Nilai alpha Cronbach 0,60 s.d 0,80, berarti reliable.
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

3.6.2.Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis **Regresi Linear Berganda**, dengan memakai program software SPSS 22.00 for windows yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \text{ (Sugiyono, 2008)}$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

X1 = Fasilitas Kerja (Variabel Bebas)

X2 = Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05% (5%).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan melalui program SPSS.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan kurva *scatterplot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data.

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana: $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel terikat asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana: $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Mohammad Faisal, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015, hal 5

Budiyono. (2009). *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Karya Gemilang Surakarta*. Skripsi. Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.

Cintia. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung*. Jurnal Socioteknologi Vol.15 No.1 April 2016.

Doni Bachtiar. (2012). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang

Dwi Septianto. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro.

Jogiyanto Hartono. (2005). *Analisis & Desain*. Yogyakarta : Andi Offset.

Indah Listyani (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri*. JMK, VOL. 1, NO. 1 Edisi Januari 2016: 56-64

Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Lupioyadi. Handani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat. Jakarta

Mesra Candra Pratama (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Lampung Bandar Lampung

Muhammad Wahyu Pratomo. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.

Prahiawan. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal ekonomi Vol 5, No 1.

Ragil Permanasari. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Anugrah Raharjo Semarang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Rivai Veithzal dan Mulyadi,(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta .

Robbin Stephen,(2006),*Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sofjan Assauri. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV.Alfabeta.

Umberto Sihombing. (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.

Veithzal Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DATA PENELITIAN							
No Resp	Fasilitas Kerja (Variabel X1)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	3	3	3	4	19
3	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	4	29
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	5	5	26
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	4	22
11	4	4	4	3	3	3	21
12	4	5	4	4	4	4	25
13	4	4	3	3	3	3	20
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	3	3	3	3	20
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	4	4	5	3	3	22
20	3	3	3	2	3	4	18
21	3	3	4	3	3	3	19
22	4	3	3	3	4	4	21
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	4	4	4	4	22
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	5	4	5	4	26
27	5	5	5	5	4	4	28
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	5	5	5	5	28
30	4	4	5	4	4	4	25
31	4	5	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	5	5	4	4	27

34	4	5	4	4	5	4	26
35	5	5	5	4	5	5	29
36	4	4	5	5	5	5	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	4	4	4	26
39	4	5	4	5	4	5	27
40	4	5	4	4	5	4	26
41	3	5	5	3	4	4	24
42	5	5	4	5	5	5	29
43	5	5	5	4	4	4	27
44	4	5	4	4	4	4	25
45	5	5	5	5	5	4	29
46	3	3	3	4	4	4	21
47	3	4	3	4	4	4	22
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	4	5	5	26
50	4	4	4	3	4	4	23
51	2	5	3	3	4	4	21
52	5	4	3	4	4	4	24
53	5	5	5	4	5	4	28
54	3	4	4	4	4	4	23
55	3	4	3	4	4	3	21
56	3	4	3	3	4	3	20
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	3	23
60	2	5	3	3	4	3	20
61	4	4	3	3	2	3	19
62	4	4	4	4	4	3	23
63	3	4	4	4	4	4	23
64	3	3	4	3	3	3	19
65	3	3	3	3	3	3	18

DATA PENELITIAN						
No Resp	Lingkungan Kerja (Variabel X2)					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	5	22
2	4	3	3	3	3	16
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	5	4	23
7	4	5	5	5	5	24
8	3	3	3	4	3	16
9	4	3	4	3	4	18
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	4	3	18
13	3	4	3	4	3	17
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	3	19
16	4	5	4	5	5	23
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	5	4	5	24
19	4	3	4	3	3	17
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	5	4	21
25	5	4	5	5	4	23
26	4	4	5	5	4	22
27	4	4	4	5	5	22
28	3	4	3	3	3	16
29	4	5	4	5	5	23
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	5	21
32	4	3	4	3	4	18
33	4	4	4	3	3	18
34	3	3	4	4	4	18
35	4	5	5	5	4	23

36	4	4	4	5	5	22
37	4	3	4	4	5	20
38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	5	22
41	4	4	5	4	4	21
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	4	24
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	4	3	16
47	4	4	4	5	4	21
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	4	24
54	3	3	4	3	4	17
55	4	3	4	3	3	17
56	3	3	3	3	4	16
57	3	4	3	4	3	17
58	4	4	4	5	4	21
59	3	4	3	4	3	17
60	3	3	4	3	4	17
61	4	3	3	3	3	16
62	4	3	4	3	4	18
63	4	4	3	3	3	17
64	3	3	4	3	3	16
65	3	3	3	3	3	15

DATA PENELITIAN					
No Resp	Kinerja (Variabel Y)				Jumlah
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	2	3	3	3	11
3	4	4	3	4	15
4	4	4	5	4	17
5	4	4	5	4	17
6	5	5	5	5	20
7	4	5	5	5	19
8	4	4	4	5	17
9	5	4	5	4	18
10	5	4	5	4	18
11	5	4	5	4	18
12	3	3	3	3	12
13	5	4	5	4	18
14	3	3	3	3	12
15	3	3	3	3	12
16	5	5	5	5	20
17	4	5	5	5	19
18	5	5	5	5	20
19	3	4	4	3	14
20	3	3	3	2	11
21	3	3	3	3	12
22	4	4	4	4	16
23	3	3	3	2	11
24	2	4	2	4	12
25	5	4	5	5	19
26	4	5	5	4	18
27	4	5	5	5	19
28	2	3	3	3	11
29	5	4	4	4	17
30	4	3	4	3	14
31	4	3	4	3	14
32	4	3	4	3	14
33	4	3	4	3	14
34	4	3	4	3	14
35	5	5	5	5	20

36	4	4	4	4	16
37	4	3	4	4	15
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	5	17
40	4	4	4	4	16
41	3	4	4	4	15
42	5	5	5	5	20
43	4	5	4	5	18
44	4	4	5	4	17
45	5	4	5	4	18
46	3	3	4	3	13
47	4	4	4	4	16
48	5	5	5	5	20
49	5	4	5	4	18
50	3	3	3	3	12
51	4	4	5	4	17
52	5	5	5	4	19
53	5	5	5	4	19
54	3	3	4	3	13
55	4	3	4	4	15
56	3	3	3	4	13
57	5	4	4	4	17
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	2	4	4	3	13
62	4	4	4	4	16
63	3	3	4	3	13
64	3	3	3	3	12
65	3	3	3	2	11

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UJI VALIDITAS

Correlations X1

[DataSet0]

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,532**	,647**	,595**	,515**	,526**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	,532**	1	,559**	,561**	,576**	,452**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,647**	,559**	1	,675**	,657**	,577**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,595**	,561**	,675**	1	,650**	,608**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	,515**	,576**	,657**	,650**	1	,761**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	,526**	,452**	,577**	,608**	,761**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total_X1	Pearson Correlation	,789**	,752**	,848**	,841**	,849**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

Correlations X2

[DataSet0]

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,676**	,718**	,553**	,596**	,834**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,676**	1	,603**	,751**	,555**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,718**	,603**	1	,575**	,680**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,553**	,751**	,575**	1	,587**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,596**	,555**	,680**	,587**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65
Total_X2	Pearson Correlation	,834**	,856**	,848**	,836**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

Correlations Y

[DataSet0]

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,615**	,789**	,643**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	,615**	1	,700**	,824**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	,789**	,700**	1	,642**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	,643**	,824**	,642**	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65
Total_Y	Pearson Correlation	,873**	,883**	,889**	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65

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

UJI RELIABILITAS

Reliability X1

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,2000	9,131	,681	,886
X1.2	19,8923	9,660	,644	,890
X1.3	20,1077	8,879	,768	,871
X1.4	20,2154	8,984	,759	,873
X1.5	20,0923	9,023	,773	,871
X1.6	20,1846	9,590	,710	,881

Reliability X2

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,4923	6,035	,746	,869
X2.2	15,5385	5,690	,766	,863
X2.3	15,4615	5,784	,758	,865
X2.4	15,4462	5,563	,725	,873
X2.5	15,4769	5,722	,705	,877

Reliability Y

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	4

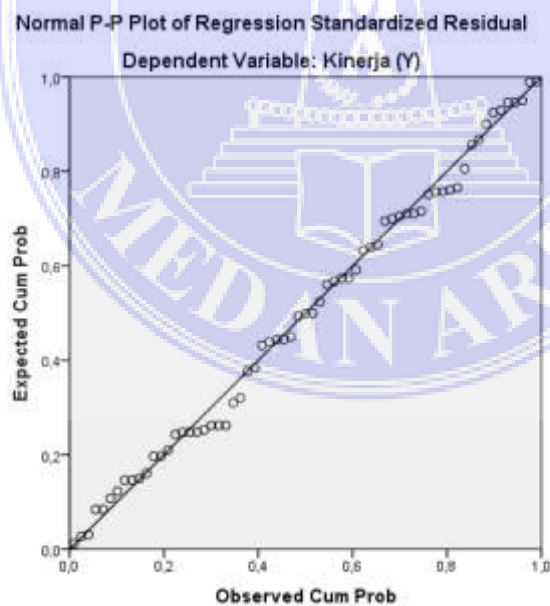
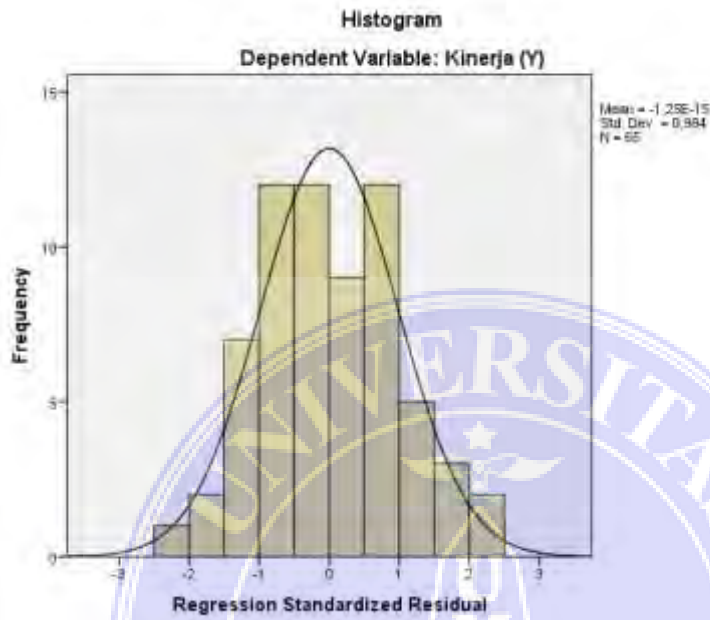
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	11,8615	4,465	,758	,885
Y.2	11,9077	4,866	,797	,870
Y.3	11,6462	4,670	,800	,867
Y.4	11,9385	4,621	,780	,874

UJI NORMALITAS PLOTS

Charts

[DataSet0]



UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,549	1,90184

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,730	2	144,365	39,913	,000 ^b
	Residual	224,255	62	3,617		
	Total	512,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1)

Coefficients^a

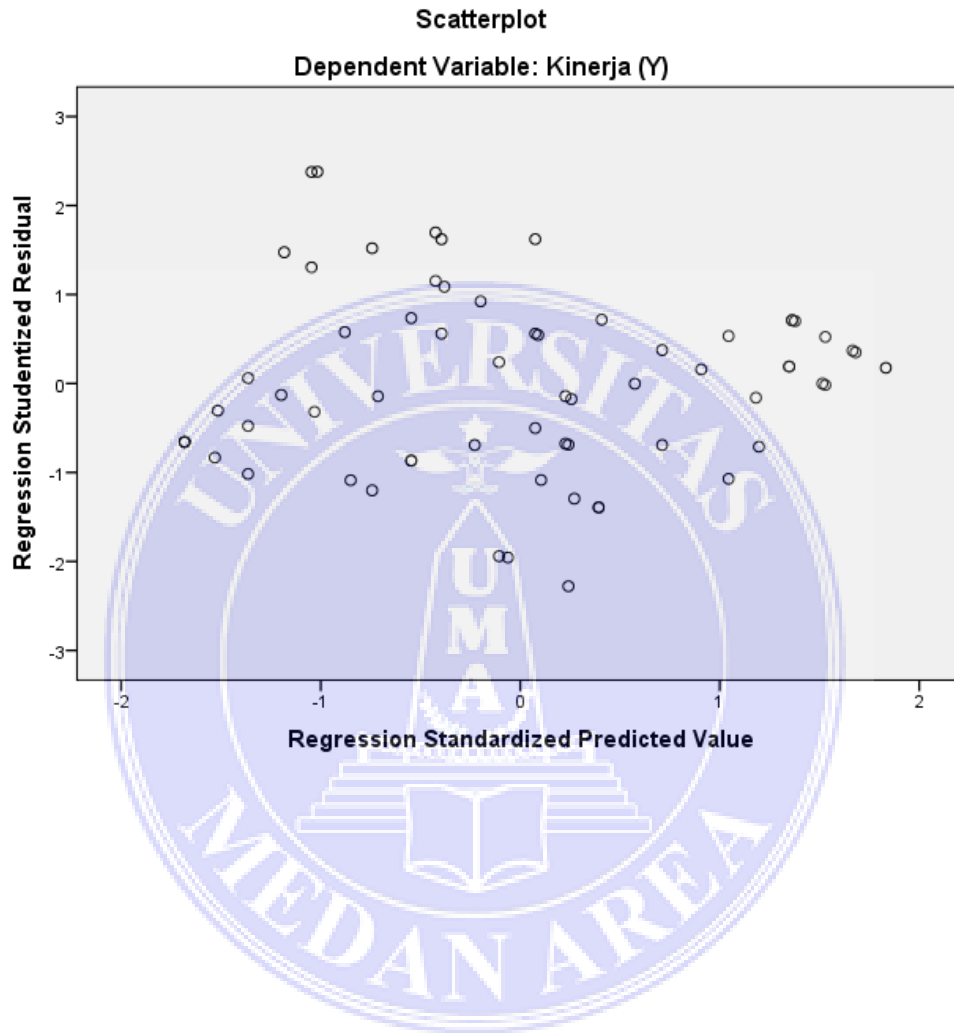
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,011	1,670		,605	,547		
	Fasilitas Kerja (X1)	,354	,113	,450	3,128	,003	,340	2,940
	Lingkungan Kerja (X2)	,322	,138	,337	2,341	,022	,340	2,940

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI HETEROSKEDASTISITAS PLOTS

Charts

[DataSet0]



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	15,7846	2,83115	65
Fasilitas Kerja (X1)	24,1385	3,60502	65
Lingkungan Kerja (X2)	19,3538	2,96031	65

Correlations

		Kinerja (Y)	Fasilitas Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,724	,703
	Fasilitas Kerja (X1)	,724	1,000	,812
	Lingkungan Kerja (X2)	,703	,812	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,000	,000
	Fasilitas Kerja (X1)	,000	.	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,000	,000	.
N	Kinerja (Y)	65	65	65
	Fasilitas Kerja (X1)	65	65	65
	Lingkungan Kerja (X2)	65	65	65

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,549	1,90184

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,730	2	144,365	39,913	,000 ^b
	Residual	224,255	62	3,617		
	Total	512,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,011	1,670		,605	,547
	Fasilitas Kerja (X1)	,354	,113	,450	3,128	,003
	Lingkungan Kerja (X2)	,322	,138	,337	2,341	,022

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

**Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,04	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

