

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPKAR PT GUDANG
GARAM TBK. KEDIRI “MEKAR”**

SKRIPSI



OLEH

Nama : Ahmad Akhni Shahab

NPM : 17.13021.0242

Program Study : Manajemen

Bidang Konsentrasi : MSDM

UNIVERSITAS ISLAM KADIRI

FAKULTAS EKONOMI

KEDIRI

2021

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPKAR PT GUDANG
GARAM TBK. KEDIRI “MEKAR”**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 Program Studi Manajemen
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Oleh
Nama : Ahmad Akhni Shahab
Npm : 17.13021.0242
Program Study : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

**UNIVERSITAS ISLAM KADIRI
FAKULTAS EKONOMI
KEDIRI
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi sesuai peraturan yang berlaku”

Kediri,.....2021

Peneliti

Ahmad Akhni Shahab

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPKAR PT GUDANG
GARAM TBK. KEDIRI “MEKAR”**

Oleh

Nama : Ahmad Akhni Shahab
Npm :17.13021.0242
Program Study : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

Kediri , 2021
Telah disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing I ,

Dosen Pembimbing II

Dr. Drs Edy Suwasono,MM

NIK.1959.11.26.20160524.2.70432

Beny Mahyudi Saputra,SE.,MM

NIK.1983081120150727.1.70368

Telah dipertahankan/ diujikan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna
Memperoleh gelarsarjana Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kediri

Oleh

Nama : Ahmad Akhni Shahab
Npm : 17.13021.0242
Program Study : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

Kediri,.....

Disahkan oleh :

Penguji I / Pembimbing Skripsi 1 : Dr. Edy Suwasono,MM (.....)
Penguji II / Pembimbing Skripsi 2 : Beny Mahyudi Saputra,SE.,MM (.....)
Penguji 3 : Diana Ambarwati. Spd.,MM (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kediri – UNISKA

(Dr. Sri Luayyi,.S.E.,MSA)
NIK. 1977060620070425.1.70198

Judul Penelitian: Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KOPKAR PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “MEKAR”

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Suwasono, MM
Beny Mahyudi Saputra, SE., MM
Nama Mahasiswa : Ahmad Akhni Shahab
NPM : 17.13021.0242

Abstraksi

Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pengaruh fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang responden pada Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,405 + 0,514 X_1 + 0,422X_2 + e$, hasil uji t variabel fasilitas kerja diperoleh t-hitung sebesar 4,982 dengan nilai signifikansi 0,000, hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh t-hitung sebesar 3,506 dengan nilai signifikansi 0,002, hasil uji f diperoleh f-hitung sebesar 20,058 dengan nilai signifikansi 0,000.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh simultan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor dominan yang mempengaruhi adalah fasilitas kerja (X1)

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya. Atas Ridho Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” Penulisan ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Strata 1. Program studi Ekonomi, bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Islam Kadiri.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Maschan Moesa, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Kadiri.
2. Ibu Dr. Sri Luayyi, SE., MSA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri.
3. Bapak Erwin Syahputra, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri.
4. Bapak Dr. Drs Edy Suwasono, MM dan Beny Mahyudi Saputra, SE., MM selaku dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya telah membimbing mengarahkan dan memberikan saran serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Ibu Diana Ambarwati, S.Pd., M.M selaku dosen penguji yang telah mengarahkan dan memberikan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Pimpinan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”, yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.
7. Seluruh karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” yang telah bersedia membantu penulis dalam melaksanakan penelitian pada perusahaan.
8. Ibu Rafikhein Novia Ayuanti SE., MM selaku wali dosen selama peneliti menjalani study di Universitas Islam Kediri, yang telah membantu dan mendukung peneliti hingga penelitian ini selesai.
9. Bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri yang telah mengajar dan memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat sejak awal hingga akhir studi.
10. Seluruh staf karyawan dan karyawan Universitas Islam Kediri.
11. Kedua orang tua tercinta saya yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil.
12. Saya ucapkan terimakasih kepada sahabatku Anida Fitria, dan kepada semua teman-temanku terima kasih telah memberikan motivasi, kritik, saran dan bantuan-bantuan yang lain dalam penyusunan skripsi ini.
13. Dan seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari atas segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar proposal skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan seluruh pihak khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kediri, 2021
Penulis

Ahmad Akhni Shahab

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul Skripsi.....	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	
Daftar Gambar.....	
Daftar Lampiran	
BAB I :PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Tinjauan dan Kajian	14
2.2.1 Fasilitas Kerja.....	14
2.2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	14
2.2.1.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja	15
2.2.1.3 Indikator Fasilitas Kerja	18
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	20
2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	21
2.2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	24
2.2.3 Kinerja Karyawan	24
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	25
2.2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	26
2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	27
2.2.4 Teori Hubungan Antar Variabel.....	28
2.2.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	28
2.2.4.2 Pengaruh Lingkungan dengan Kinerja Karyawan.....	29
2.2.4.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja	30
2.3 Kerangka Teoritik	31
2.4 Hipotesis.....	32
2.5 Hipotesis Operasional	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35

3.2 Ruang Lingkup Penelitian	35
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Jenis Penelitian	35
3.5 Jenis dan Sumber Data	36
3.6 Populasi dan Sampel	36
3.7 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.8 Teknik Pengumpulan Data	37
3.9 Identifikasi Variabel	39
3.9.1 Variabel Penelitian	39
3.9.2 Pengukuran Variabel	40
3.9.3 Definisi Operasional Variabel	41
3.10 Teknik Analisis Data	43
3.10.1 Uji Instrumen.....	43
3.10.1.1 Uji Validitas.....	43
3.10.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.10.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.10.1.4 Uji Hipotesis	45
3.10.1.5 Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Profil Perusahaan	46
4.1.2 Lokasi Usaha	47
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan	48
4.1.4 Struktur Organisasi	49
4.1.5 Deskripsi Tugas	50
4.1.6 Jumlah Karyawan	52
4.1.7 Jam Kerja.....	52
4.1.8 Gambaran Umum Responden.....	53
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	54
4.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel.....	54
4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja.....	54
4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	58
4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	61
4.3 Uji Kualitas Data	64
4.3.1 Uji Validitas.....	64
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	66
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.3.4 Uji Hipotesis	69
4.3.5 Koefisien Determinasi	71
4.4 Interpretasi.....	72
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN I	80
LAMPIRAN II	83

LAMPIRAN III.....	86
LAMPIRAN IV.....	89
LAMPIRAN V.....	89
LAMPIRAN VI.....	90
LAMPIRAN VII.....	90
LAMPIRAN VIII.....	90
LAMPIRAN IX.....	97
LAMPIRAN X.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja	52
Tabel 4.2 Jadwal Jam Kerja Karyawan Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri	52
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.14 Uji Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teoritik	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

SDM dalam suatu organisasi atau organisasi merupakan hal yang vital dan merupakan sumber daya yang signifikan, karena dengan aset tersebut maka kerangka kerja yang akan dijalankan dalam suatu organisasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. (SDM) merupakan salah satu bidang administrasi umum yang meliputi bagian persiapan, penyusunan, pelaksanaan dan pengendalian. Jaringan ritel dan toko umum benar-benar membutuhkan pekerja untuk membantu pembeli memilih produk karena ada berbagai macam produk dan mendukung pengembangan keuangan lokal dengan membayar biaya. Kemampuan SDM merupakan faktor utama yang merupakan jalan untuk kemajuan organisasi di kemudian hari, upaya untuk membangun pemenuhan jabatan yang representatif menjadi program vital dalam organisasi dan pekerjaan pekerja dalam organisasi harus dipertimbangkan dengan alasan bahwa pekerja sebagai SDM memegang peranan penting yang mempengaruhi pencapaian suatu organisasi.

Setiap organisasi membutuhkan manfaat untuk bertahan. Organisasi juga tidak bergerak sendiri, harus ada seseorang yang menggerakkannya, yaitu orang-orang tertentu. Individu yang berada dalam organisasi memiliki situasi yang beragam dengan tingkatan yang tinggi yang biasa disebut manajer sampai dengan tingkatan yang lebih rendah yang disebut dengan perwakilan. Perwakilan merupakan komponen utama dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pekerja diperlukan sesuai dengan prasyarat dalam

organisasi, dan juga harus memiliki pilihan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan secara konsisten berusaha untuk bekerja pada presentasi perwakilannya, dengan harapan mencapai tujuan organisasi.

Faktor pelaksanaan pekerja sangat dipengaruhi oleh kantor kerja dan tempat kerja. Kantor dapat diartikan sebagai apa pun yang dapat bekerja dengan dan membantu pelaksanaan semua latihan bisnis. Mengenai apa yang dapat dikerjakan dan membantu usaha ini, cenderung berupa barang atau uang tunai, sehingga untuk keadaan ini kantor dapat diibaratkan dengan kantor yang ada di tempat kerja. Menurut Ibrahim (2016) kantor kerja adalah salah satu jenis administrasi organisasi untuk membantu pelaksanaan dalam memenuhi kebutuhan pekerja, dalam rangka memperluas kegunaan perwakilan dan pemenuhan pekerjaan. Kantor perwakilan yang baik akan memastikan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Ibrahim (2016) berpendapat bahwa kantor adalah kantor aktual yang dapat berinteraksi suatu informasi (kontribusi) dengan ideal (hasil).

Kantor kerja di setiap organisasi berbeda dalam struktur dan jenisnya bergantung pada jenis bisnis dan ukuran organisasi. Work Office di KOPKAR “MEKAR”. Kediri sudah memadai namun ada beberapa hal yang masih kurang menguntungkan, mengingat untuk tempat kerja sudah ada unit pertolongan medis namun belum ada ruang khusus untuk kantor kesehatan yang bisa digunakan jika ada perwakilan yang musnah atau ada kecelakaan di kerja dan juga area fasilitas industri jauh dari pusat kesehatan sehingga perwakilan yang mengalami kecelakaan di tempat kerja atau lemah tidak bisa mendapatkan bantuan spesialis dengan cepat.

Selain kantor, faktor lain yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja adalah tempat kerja.

Tempat kerja dalam sebuah organisasi adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun tempat kerja tidak menyelesaikan siklus penciptaan dalam suatu organisasi, tempat kerja mempengaruhi perwakilan yang melakukan interaksi penciptaan. Tempat kerja yang memadai bagi perwakilan dapat meningkatkan pemenuhan pekerjaan sehingga memperluas pelaksanaan. Lagi pula, tempat kerja yang kurang akan mengurangi pemenuhan pekerjaan pekerja dan pada akhirnya mengurangi pelaksanaan perwakilan. Menurut Nitisemito (2000) dalam artikel (Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono, 2014) tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar buruh, yang dapat mempengaruhi seorang ahli dalam melakukan tugas yang diberikan misalnya pembersihan, musik, pendinginan, dll. Kondisi tersebut dapat membuat perwakilan menjadi sakit secara efektif, fokus pada efektif, berpikir sulit untuk fokus dan mengurangi kegunaan kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Lewa dan Subowo (2015) tempat kerja direncanakan sedemikian rupa sehingga membuat hubungan yang berfungsi yang mengikat pekerja dengan keadaan mereka saat ini. Tempat kerja yang layak jika perwakilan dapat menyelesaikan latihan secara ideal, tempat kerja yang tidak berdaya dapat meminta lebih banyak pekerjaan dan waktu.

Tempat kerja di mana perwakilan bekerja tidak kalah pentingnya dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut. Sebuah kondisi ruang kerja seharusnya dapat diterima atau pas jika individu di dalamnya dapat melakukan latihan mereka dengan cara yang ideal, solid, aman, dan menyenangkan.

Kesesuaian tempat kerja dapat berdampak dalam waktu yang cukup lama, seperti halnya tempat kerja yang buruk yang akan menyulitkan untuk mendapatkan kerangka kerja yang menarik dan berkualitas. Ardana (2012: 208) berpendapat bahwa "tempat kerja yang terlindungi dan sehat telah terbukti mempengaruhi kegunaan". Lebih lanjut, dinyatakan juga bahwa "kondisi kerja yang indah dapat menggabungkan lingkungan kerja, dan kantor pembantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan".

Tempat kerja merupakan kondisi material dan mental yang ada dalam pergaulan. Oleh karena itu asosiasi harus memberikan tempat kerja yang cukup seperti iklim aktual (desain kantor yang nyaman, iklim bersih, peredaran udara yang baik, naungan, pencahayaan yang memuaskan dan musik yang manis), serta iklim non-aktual (lingkungan kerja yang representatif, bantuan pemerintah pekerja). , hubungan antara pekerja individu, hubungan antara perwakilan dan perintis, dan tempat cinta). Tempat kerja yang layak dapat menjunjung tinggi pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan agar perwakilan memiliki tenaga untuk bekerja dan lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja (Sidanty, 2015). Tempat kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi pameran seorang pekerja. Seorang pekerja yang bekerja di tempat kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara ideal akan menghasilkan eksekusi yang baik, pada kenyataannya jika seorang wakil bekerja di tempat kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara ideal akan membuat pekerja yang bersangkutan menjadi apatis, cepat lelah sehingga pekerja eksekusi akan rendah.

Kinerja adalah sesuatu yang ditunjukkan oleh individu atau interaksi yang diidentikkan dengan tugas kerja yang dibagikan. Eksekusi representatif adalah bagian penting dari sebuah organisasi, eksekusi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Eksekusi pekerja dapat menunjukkan dengan baik dalam organisasi untuk memberikan hak sebagai perwakilan. Eksekusi perwakilan yang tinggi penting untuk mencapai tujuan organisasi. Superior menyebabkan pekerja merasa memiliki kewajiban yang luar biasa, melakukan upaya yang layak untuk mengurus setiap masalah yang ada di setiap pekerjaan dalam organisasi. Di sisi lain, dengan eksekusi yang rendah, pekerja akan secara efektif menyerah dalam mengelola masalah organisasi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kantor kerja dan tempat kerja merupakan hal-hal yang akan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Kantor kerja yang lengkap dan memadai bagi perwakilan dan tempat kerja yang indah bagi perwakilan melalui kerja sama yang bersahabat dengan atasan, rekan kerja dan bawahan akan memberikan efek positif sehingga dapat membangun ketentraman dan pelaksanaan perwakilan.

Kinerja representatif adalah bagian penting dari sebuah organisasi, eksekusi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Eksekusi perwakilan dapat menunjukkan dengan baik dalam organisasi untuk memberikan hak sebagai pekerja. Kinerja yang tinggi penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari variabel pendukung seperti fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Superior menyebabkan pekerja merasa memiliki kewajiban yang luar biasa melakukan upaya yang layak untuk mengatasi setiap masalah yang ada dalam setiap pekerjaan di organisasi. Di sisi lain, dengan eksekusi yang rendah, perwakilan akan mudah menyerah dalam mengelola masalah organisasi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Isu yang sering muncul di diri KOPKAR “MEKAR”. Kelebih spesifiknya saat bergerak menuju acara tersebut mereka harus bekerja ekstra bahkan ekstra waktu meskipun ada kompensasi tambahan saat bergerak menuju acara tersebut. Dalam hal perwakilan tidak memerlukan investasi, pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal. Kondisi ini menyebabkan perkembangan pekerjaan yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan.

KOPKAR “MEKAR” merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang supermarket atau pasar swalayan dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga yang diinginkan tersebut segera terwujud.

Pada KOPKAR “MEKAR” terdapat kendala yaitu kurang mendapatkan beberapa fasilitas kerja yang memadai sehingga karyawan bekerja dengan kurang efektif. Selain permasalahan tersebut juga terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yaitu tata warna atau dekorasi yang kurang sesuai, pencahayaan yang kurang sehingga karyawan kurang merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan**

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KOPKAR PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “MEKAR” Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas, maka peneliti membatasi hanya pada pembahasan tentang pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”?
3. Apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”?
4. Di antara variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja manakah yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.
4. Untuk mengetahui manakah variabel yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Operasional

Hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan dan referensi awal untuk melakukan penelitian selanjutnya di bidang MSDM khususnya mengenai Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR” Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Salah satu informasi pendukung yang harus dimanfaatkan sebagai semacam perspektif adalah penelitian masa lalu yang dapat diterapkan pada masalah yang dibicarakan dalam penelitian ini. Spesialis menyelesaikan penyelidikan pada beberapa penelitian menghasilkan jenis teori, proposal, dan buku harian melalui web. Gambaran dari hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

1.	Penelitian dan Tahun	Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017)
	Judul	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)
	Variabel Penelitian	Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)
	Jenis Penelitian	Diponegoro Journal of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11
	Alat Analisis	Analisis regresi berganda
	Hasil Penelitian	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 diterima
	Persamaan	Judul yang akan di ambil penelitian memiliki persamaan judul dengan penelitian terdahulu yaitu membahas fasilitas kerja dan lingkungan kerja.
	Perbedaan	Pada penelitian terdahulu meneliti Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dan yang sekarang meneliti Mekar Swalayan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”
2.	Penelitian dan Tahun	Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, dan Juli Murwani (2017)
	Judul	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.
	Variabel Penelitian	Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) Kinerja Karyawan (Y)
	Jenis Penelitian	Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi- Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1 Hlmn. 98-109 Madiun, Oktober 2017 e-ISSN: 2337-9723
	Alat Analisis	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik,

		dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.
	Persamaan	Variabel Independen (X) sama yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja dengan Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja karyawan.
	Perbedaan	Tempat penelitian terdahulu adalah PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun, tempat peneliti sekarang adalah KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri "MEKAR".
3.	Penelitian dan Tahun	Chairun Nisa (2018)
	Judul	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan
	Variabel Penelitian	Variabel bebas: Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)
	Jenis Penelitian	Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area 2018

	Alat Analisis	Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Persamaan	Judul yang diambil penelitian memiliki persamaan dengan judul penelitian terdahulu yaitu membahas fasilitas kerja dan lingkungan kerja.
	Perbedaan	Pada penelitian terdahulu meneliti karyawan PT, Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan dan yang sekarang meneliti karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri "MEKAR".
4.	Peneliti dan Tahun	Theresia Retno Puspa Henani (2018)
	Judul	Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo)
	Variabel Penelitian	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)
	Jenis Penelitian	Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2018
	Alat Analisis	Uji Validitas, Uji Reabilitas Instrumen, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Berganda, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas, Uji Hipotesis.
	Hasil Penelitian	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Wonosobo. Lingkungan kerja

		berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Wonosobo. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.
	Persamaan	Judul yang diambil penelitian ini memiliki persamaan dengan judul penelitian terdahulu yaitu membahas lingkungan kerja.
	Perbedaan	Pada penelitian terdahulu meneliti pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang Wonosobo dan sekarang meneliti meneliti karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri "MEKAR".
5.	Penelitian dan tahun	Eka Desi Wulandari (2015)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPTI Pelantaran Mataram Yogyakarta
	Variabel Penelitian	Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)
	Jenis Penelitian	Skripsi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015
	Alat Analisis	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kinerja

		karyawan LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut ditunjukkan dengan F hitung sebesar 286,926 dengan Sig. 0.000 < 0,05. Pengaruh secara serentak ditunjukkan dengan koefisien determinan (R ²) sebesar 92,3%, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
	Persamaan	Menggunakan 2 variabel bebas yaitu X1 dan X2 (Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja)
	Perbedaan	Pada penelitian terdahulu meneliti pegawai pada LPTI Pelantaran Mataram Yogyakarta dan sekarang meneliti meneliti karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

Sumber: Diolah Peneliti, 2021.

2.2. Tinjauan dan Kajian Pustaka

2.2.1 Fasilitas Kerja

2.2.1.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan salah satu sudut pandang vital dalam sebuah kantor yang dapat menunjang kegiatan perkantoran sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kantor yang digunakan memiliki struktur, jenis dan keunggulan yang berbeda-beda, diubah sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas. Kantor berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang berarti kerangka kerja atau sarana untuk melakukan atau mempermudah. Fasilitas kerja adalah kantor pendukung dalam pelaksanaan organisasi dalam struktur sebenarnya, dan digunakan dalam kegiatan organisasi biasa, memiliki waktu penggunaan yang agak lama dan memberikan

manfaat untuk apa yang akan datang. Kantor kerja sangat penting bagi organisasi, karena mereka dapat menjunjung tinggi eksekusi yang representatif, misalnya, dalam menyelesaikan pekerjaan. (Apri Dahlius, 2016). Menurut Moenir (2015:121) kantor administrasi atau kantor administrasi adalah berbagai perangkat keras, peralatan kerja, dan berbagai kantor yang berfungsi sebagai instrumen utama atau tangan kanan dalam melakukan pekerjaan, dan lebih jauh lagi memiliki kapasitas sosial berdasarkan kepentingan yang sah. untuk individu yang berhubungan dengan asosiasi kerja. itu.

Fasilitas kerja identik dengan tempat kerja, karena tempat kerja juga merupakan kantor kerja, dengan tempat kerja yang nyaman, perwakilan dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sesuai Ovidiu dalam Ika Fuzi (2018), pada dasarnya yang dimaksud dengan kantor adalah kantor yang sebenarnya yang dapat menggilir suatu informasi (kontribusi) menuju ideal (hasil). Selain itu, menurut Rista, kantor merupakan pemasok perlengkapan sebenarnya untuk memberikan akomodasi kepada klien, dengan tujuan agar kebutuhan klien dari kantor tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian, kantor merupakan kantor penunjang yang digunakan dalam latihan sehari-hari sehingga pameran perwakilan di kantor sesuai dengan tujuan yang telah dibuat.

2.2.1.2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (Apri Dahlius, 2016) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Memiliki struktur aktual yang digunakan atau digunakan secara efektif dalam latihan khas organisasi. Memiliki waktu yang nyaman atau keberadaan yang cukup lama dari satu periode pembukuan atau lebih dari satu tahun.
2. Beri keuntungan di kemudian hari

Dari penilaian di atas, sangat terlihat bahwa kantor-kantor pendukung dalam kegiatan organisasi berada dalam struktur yang sebenarnya dan digunakan dalam kegiatan umum organisasi, memiliki waktu penggunaan yang agak lama dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Untuk sementara, menurut Sofyan (Apri Dahlius, 2016) macam kantor kerja terdiri dari:

1. Aparatur dan perangkat keras yang merupakan keseluruhan perlengkapan yang digunakan untuk membantu ukuran penciptaan saat ini dalam organisasi.
2. Pondasi, khususnya kantor-kantor penunjang yang digunakan untuk mengerjakan latihan-latihan organisasi, antara lain bentang, jalan, tembok dan lain-lain.
3. Perangkat keras kantor, yaitu kantor khusus yang membantu aktivitas di tempat kerja, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lain-lain) Perlengkapan pusat penelitian dan perangkat keras elektronik (PC, pemindai, printer, dan alat pengukur lainnya).
4. Stok perangkat keras, khususnya peralatan yang dianggap sebagai instrumen yang digunakan dalam organisasi, misalnya stok kendaraan. Stok kantor, stok fasilitas industri, stok lab, stok pusat distribusi dan beberapa lainnya.

5. Tanah, yaitu sumber daya yang tersebar secara umum, baik yang digunakan dalam bangunan gedung, maupun yang merupakan tanah kosong yang digunakan untuk kegiatan organisasi.
6. Struktur, khususnya kantor yang membantu pelaksanaan tugas utama dari kegiatan organisasi utama seperti tempat kerja dan pergudangan.
7. Perangkat keras transportasi, khususnya berbagai macam peralatan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan latihan organisasi seperti kendaraan (truk, pengangkut pertanian, kendaraan, sepeda, dan lain-lain).

Menurut (Moenir, 2015: 120), kantor kerja sejauh (penggunaan) terdiri dari 3 pertemuan:

1. Perlengkapan kerja, yaitu berbagai macam barang yang bekerja secara langsung sebagai metode penciptaan untuk mengirimkan barang atau kemampuan untuk menangani sesuatu menjadi produk yang berbeda dengan berbagai kapasitas dan pekerjaan.
2. Perlengkapan kerja, khususnya berbagai item yang berfungsi sebagai panduan menyimpang yang sedang berlangsung, mempercepat interaksi, menghasilkan dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Model: perangkat keras korespondensi, peralatan penyiapan informasi, furnitur.
3. Perangkat keras pembantu atau perkantoran, khususnya berbagai macam barang yang mampu membantu kelancaran pembangunan dalam pekerjaan, misalnya mesin lift, mesin pendingin, mesin partisipasi, pembangkit tenaga listrik.

2.2.1.3. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut The Liang Gie (2012:221) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas Peralatan Kerja

Alat kerja operasional yaitu semua barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam produksi. Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.

- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, almari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja).
- f. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyebar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning*.

1. Fasilitas Peralatan Kerja

Alat kerja fungsional sebagian besar merupakan barang dagangan atau barang yang berfungsi sebagai aparatur yang langsung digunakan oleh perwakilan yang sedang berjalan. Semua perangkat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin fotokopi, mesin verifikasi, mesin PC. Alat kerja ini digunakan untuk membantu penyelesaian pekerjaan.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah semua barang atau produk yang digunakan dalam pekerjaan namun tidak langsung disampaikan, namun berfungsi sebagai fasilitator dan pendorong dalam bekerja. Yang diingat untuk work gear ini adalah:

- a. Sebuah struktur dengan setiap kantor penting, termasuk jalan dan area parkir.
- b. Area kerja yang cukup dengan format yang mahir, area kerja yang memuaskan akan membuat Anda nyaman sehingga Anda akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Pencahayaan yang memuaskan, dengan pencahayaan yang memadai, sangat berguna dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Furnitur yang menggabungkan area kerja dan kursi, area kerja, pantries dengan berbagai bentuk dan tujuan, meja serbaguna dan berbagai area kerja kursi dan lemari yang diperlukan di lingkungan kerja.
- e. Perangkat khusus seperti telepon dan kendaraan mekanis (sebagai perangkat keras kerja).
- f. Perangkat yang berfungsi sebagai pembersih ruangan, seperti kipas angin, pendingin.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 66) adalah sesuatu yang ada dalam keadaan spesialis saat ini yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam melakukan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, keributan, kerapian lingkungan kerja, dan terlepas dari apakah pekerjaan perangkat keras sudah cukup. Tempat kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi, iklim umum di mana seorang pekerja, strategi kerjanya, sebagai dampak dari pekerjaannya baik sebagai manusia maupun secara kolektif. Tempat kerja adalah tempat perwakilan melakukan latihan setiap hari. Tempat kerja yang baik memberikan perasaan bahwa dunia baik-baik saja dan memungkinkan perwakilan untuk bekerja secara ideal. Tempat kerja dapat mempengaruhi perasaan perwakilan. Tempat kerja adalah instrumen dan bahan umum yang dialami, iklim di mana

mereka bekerja, teknik untuk bekerja baik secara mandiri maupun dalam pertemuan.

Suwondo dan Sutanto (2015) berpendapat bahwa tempat kerja adalah kantor pekerjaan umum dan yayasan di sekitar perwakilan yang mengurus pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Tempat kerja terdiri dari dua macam. Pertama-tama, tempat kerja yang mengkhawatirkan perspektif sebenarnya adalah semua yang mengkhawatirkan bagian sebenarnya dari tempat kerja. Kedua, tempat kerja yang mengkhawatirkan perspektif mental adalah tempat kerja yang tidak dapat ditangkap oleh lima deteksi. (Suwondo dan Sutanto, 2015) Dari gambaran para ahli di atas, cenderung diduga bahwa tempat kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar perwakilan baik secara nyata maupun tidak nyata di wilayah otoritatif, iklim dapat mempengaruhi kemanfaatan kerja pekerja. lingkungan kerja juga mencakup komunikasi atau koneksi antara perwakilan dan pelopor yang berwenang.

2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2017:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bias memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah bagian-bagian yang ada dalam lingkup pergaulan atau organisasi.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah bagian-bagian yang ada di luar pergaulan atau organisasi. Namun, cuaca di luar saat ini sangat tidak terduga, perkembangan yang terjadi di dalamnya sangat unik dan terkadang barang-barang mereka tidak dapat diantisipasi sebelumnya. Oleh karena itu, dewan dituntut untuk selalu tanggap dan serba bisa, konsisten mengikuti dan menyesuaikan diri dengan iklim yang selalu berkembang. Sementara itu, menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara luas, jenis tempat kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung atau tidak langsung. Tempat kerja yang sebenarnya dapat diisolasi menjadi dua kelas, khususnya:

- 1) Lingkungan yang langsung diidentikkan dengan perwakilan, (misalnya, fokus kerja, kursi, meja, dll).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan keseluruhan juga dapat disebut sebagai tempat kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma yang mengganggu, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tempat kerja non-fisik adalah segala kondisi yang terjadi yang diidentikkan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Organisasi harus memiliki pilihan untuk mencerminkan kondisi yang membantu kolaborasi antara atasan, bawahan dan orang-orang yang memiliki situasi serupa dalam organisasi.

2.2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) 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.

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.2.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Dimensi Warna, dengan indikator:
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi Suara, dengan indikator:
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Dimensi Udara, dengan indikator:
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

2.2.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik.

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Hasibuan (2012), merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan

kesempatan. Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama.

Matis dan Jackson (2011), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan meliputi: perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2017:15). Menurut Robbins (2016:260), bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Waktu Produksi (*Production Time*)

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

4. Efektivitas

Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen Kerja

Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

5. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.4 Teori Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja adalah bagian penting dari perusahaan. Kinerja karyawan umumnya dikendalikan oleh fasilitas yang diberikan untuk membantu yang dibuat oleh perwakilan untuk memiliki opsi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Di era globalisasi ini, fasilitas kerja memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi mengingat semakin banyak pekerjaan, semakin banyak kantor yang dibutuhkan dan semakin banyak perangkat keras dan peralatan kantor yang diberikan kepada perwakilan, semakin ideal. pameran buruh (Nisa, 2018).

Pemberian fasilitas kerja tidak hanya fisik, fasilitas seperti remunerasi juga penting. Menawarkan hadiah kepada perwakilan sebagai bentuk penghargaan untuk kinerja yang baik adalah bagian penting dari jaminan dan kinerja yang baik dari perwakilan yang juga akan membantu organisasi secara positif. Demikian pula kehormatan dapat menunjukkan perhatian atasan kepada bawahan yang dapat menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan. Jenis remunerasi yang diberikan kepada pekerja dapat bermacam-macam, misalnya sebagai uang tunai atau sebagai hiburan dan hiburan. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada

jabatan yang diberikan kepada pekerja mengingat semakin banyak penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada wakilnya, semakin baik pameran pekerja dan semakin kuat kemajuan organisasi.

2.2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan komponen pendukung untuk mencapai efisiensi pelaksanaan pekerja. Tempat kerja yang membantu akan membuat perwakilan merasa nyaman dan merasa senang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Keadaan tempat kerja dengan implikasi akan mempengaruhi perasaan perwakilan. Ketika perwakilan merasa canggung dengan tempat kerja mereka, peluang untuk mencapai kinerja ideal dari pekerja sangat kecil (Nuraini, 2013).

Keamanan lingkungan kerja juga sangat penting karena, jika perwakilan tidak memiliki rasa aman dengan keadaan lingkungan tempat kerja, kinerja akan berkurang karena perasaan tidak nyaman. Demikian juga, pertimbangan yang lebih baik daripada kesejahteraan dan keamanan tempat kerja perwakilan akan menumbuhkan perasaan kegembiraan yang luar biasa dengan tujuan agar pekerja akan lebih terbujuk untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan partisipasi kerja yang besar. Melalui tempat kerja bos. akan. siap untuk mengontrol dan menangani dibuat oleh pekerja dengan tepat. Terlebih lagi, perwakilan juga akan menunjukkan pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan sehingga organisasi akan mendapat manfaat dengan sedikit pengawasan dan menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Kemudian, pada saat itu semakin baik tempat kerja, semakin baik presentasi perwakilan dan semakin produktif bagi organisasi.

2.2.4.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

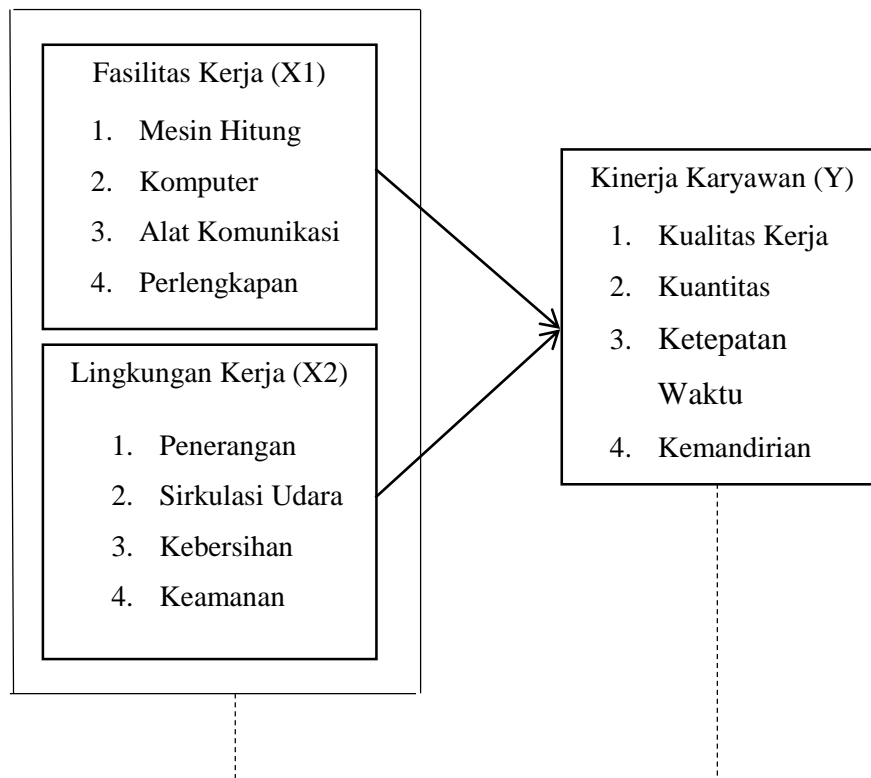
Nisa (2018) berpendapat bahwa variabel yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja meliputi tempat kerja dan kantor kerja. Tempat kerja yang mendukung latihan kerja sangat penting, terutama dengan membuat kecurigaan bahwa semuanya baik-baik saja, pelipur lara, dan iklim kerja yang layak bagi perwakilan, yang akan memberdayakan semangat kerja pekerja sehingga muncul inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kantor kerja tidak kalah pentingnya untuk membantu efisiensi pekerja. Dengan kantor yang memuaskan sebagai kerangka kerja dan perlengkapan kantor, itu akan bekerja dengan kerja dan memicu jaminan pekerja sehingga perwakilan akan bekerja lebih baik dan dengan sengaja mengabdikan diri untuk berpartisipasi dalam mendorong organisasi. Semakin baik tempat kerja, semakin baik pameran dan kegembiraan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian pula dengan kantor-kantor kerja. Semakin baik kantor kerja memberi, semakin baik pameran perwakilan dan semakin besar peluang organisasi untuk dikembangkan lebih lanjut sambil juga memiliki pilihan untuk mengikat tanggung jawab pekerja dengan tujuan bahwa mereka dapat saling mendorong organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Nisa (2018) dimana pekerjaan kantor dan tempat kerja secara bersamaan mempengaruhi presentasi PT. Indoking Agar-Agar Industri Medan.

2.3 Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik dibangun berlandaskan teori yang ada untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang menjadi objek penelitian.

Gambar 2.2
Kerangka Teorik



Keterangan:

1. Garis lurus (\longrightarrow): pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Garis putus-putus ($---\rightarrow$): pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

H2 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

H3 : Diduga ada pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

H4 : Diduga variabel fasilitas kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

2.5 Hipotesis Operasional

H₀ (Hipotesis nol atau hipotesis nihil) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan H_a (Hipotesis kerja) yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian data empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1

H₀ : Diduga fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

H₁ : Diduga fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

2. Hipotesis 2

H₀ : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

3. Hipotesis 3

H_0 : Diduga fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

H_3 : Diduga fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.

4. Hipotesis 4

H_4 : Diduga fasilitas kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Pengertian dari ruang lingkup adalah batasan sebuah penelitian perlu dibatasi pembahasannya, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ditetapkan. Ruang lingkup penelitian digunakan untuk menghindari adanya suatu pembahasan yang tidak sesuai dengan pendekatan yang diharapkan dalam sebuah penelitian. Adapun dalam penelitian ini ruang lingkupnya dibatasi pada karyawan KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah di KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR” yang berlokasi di Jalan Mataram 180, Kediri. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal januari sampai juni.

3.3 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:2), pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan pada suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Arikunto (2014:247) berpendapat bahwa *explanatory research* adalah penelitian menguji hipotesis antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang akan diuji.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:13), data kualitatif merupakan 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 KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR”.
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 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi merupakan keseluruhan obyek dari beberapa organisme yang nantinya akan dielaborasi, baik berupa nilai-nilai, karakteristik, perilaku, benda, maupun kejadian yang sedang terjadi sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibrahim *et al* (2018:102-103). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPKAR “MEKAR” yang berjumlah 144 karyawan.

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM & Umum KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR” yang berjumlah 30 karyawan.

3.7 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018:85). Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah karyawan bagian SDM & UMUM KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR” yang berjumlah 30 karyawan.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:224) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Selanjutnya teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), kuesioner, dan dokumentasi. Berdasarkan teori tersebut, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2011) melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Jenis observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi partisipatif pasif. yang dimaksud dengan observasi partisipatif pasif adalah peneliti datang ketempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut kegiatan tersebut.

2. Wawancara

Jenis Wawancara yang dipilih untuk penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, yang menurut Sugiyono (2011) pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Selain itu, tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebar kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di KOPKAR PT. Gudang Garam Tbk. Kediri "MEKAR". Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta

mendukung penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011), skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

3.9 Identifikasi Variabel

3.9.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:161), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan yang menjadi penyebab timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.9.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2011), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut dengan variabel penelitian.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 = Ragu-ragu (RG)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

3.9.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	No. Butir Kuisisioner	Sumber
Fasilitas Kerja (X1)	Mesin Hitung	Sebuah alat yang digunakan untuk membantu dalam proses perhitungan uang dalam jumlah tertentu	1	Menurut The Liang Gie (2012:221)
		Suatu peralatan produksi	2	
	Komputer	Membantu mempermudah dalam <i>sharing files</i> (berbagi file).	3	
		Fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan	4	
	Alat Komunikasi	Fungsi komunikasi yang pertama dalam pekerjaan kantor adalah sebagai penyalur informasi.	5	
		Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran memudahkan pekerjaan kantor yang sedang dilakukan	6	
	Perlengkapan Kantor	Sebagai sarana penyimpanan arsip	7	
		Alat bantu untuk mempercepat, meringankan, dan mempermudah pekerjaan di dalam kantor	8	

Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan	Salah satu yang banyak berpengaruh dalam infrastruktur kantor adalah pencahayaan	9	Sedarmayanti (2001:146)		
		Pencahayaan merupakan unsur penting dalam sebuah kantor.	10			
	Sirkulasi Udara	Mengalirkan udara dari luar ke dalam ruangan dan sebaliknya	11			
		Udara dari luar harus dapat masuk ke tiap ruangan, menggantikan udara kotor dan polusi yang terjadi di dalam ruangan	12			
	Kebersihan	Terhindar dari penyakit	13			
		Ruang kerja yang bersih dan nyaman akan membuat kinerja Anda dan tim semakin baik	14			
	Keamanan	Segala usaha dan kegiatan untuk mencegah/mengatasi timbulnya ancaman dan gangguan	15			
		Merupakan tujuan atau sasaran pencapaian suatu kondisi dalam mendukung upaya peningkatan kualitas hidup karyawan dan konsumen	16			
	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan		17	Robbins (2016:260)
			Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan		18	
Kuantitas		Merupakan jumlah yang dihasilkan	19			

		Dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	20	
	Ketepatan Waktu	Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan	21	
		Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	22	
	Kemandirian	Tepat waktu saat masuk dan pulang bekerja	23	
		Mampu mengambil keputusan dan inisiatif diri dalam mengerjakan tugas-tugas, dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan.	24	

Sumber: Diolah Peneliti, 2021.

3.10 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan perhitungan program komputer, *software* SPSS versi 16 Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.10.1 Uji Instrumen

3.10.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada di bawah 0,05.

3.10.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2012:47), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

3.10.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sekaran (2008:124), rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta (intersep)

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

X₁ = Fasilitas kerja

X₂ = Lingkungan kerja

e = Kesalahan pengganggu (*Standar error*)

3.10.1.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan.

3.10.1.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Gudang Garam Tbk Kediri merupakan perusahaan rokok terbesar di Kediri dengan jumlah karyawan atau pekerja yang begitu besar. Semakin kompleksnya permasalahan kebutuhan hidup, menuntut adanya peningkatan kesejahteraan selain upah dan tunjangan menurut golongan mereka seperti : Pendidikan, kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seringkali para pekerja terutama pekerja harian dan Borongan menjadi korban dari para rantenir.

Karyawan PT. Gudang Garam Tbk membuat gagasan atau ide untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan dengan membuat koperasi. Koperasi terbentuk pada tanggal 5 November 1983 dengan Badan Hukum Nomor 5554A/BH/II/83. Para pendiri yang terdiri dari : Ragil Sukotjo, Moch. Hadi, Mudjiono, Djamari dan Susiswo sepakat untuk memberi nama “MEKAR” yang mana merupakan singkatan dari “Meningkatkan Ekonomi dan Kesejahteraan Karyawan”. Nama “MEKAR” juga dapat diartikan berkembang, sehingga para pendiri memiliki harapan agar Koperasi Karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR” dapat terus berkembang sepanjang masa.

Pada awal tahun berdirinya Koperasi “MEKAR” mempunyai anggota lebih kurang 90 orang, jumlah tersebut bila dibandingkan dengan jumlah tersebut

dibandingkan dengan jumlah Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Kediri masih sangatlah kecil. Dalam perkembangannya Koperasi “MEKAR” memang tidak selalu mulus, banyak sekali hambatan dan gangguan yang tidak ringan, namun berkat keuletan, kerja keras dan semangat yang tinggi dari pengelolanya maka Koperasi “MEKAR” mampu bertahan dan menunjukkan perkembangannya, sehingga pada akhir tahun 1990 anggota Koperasi “MEKAR” dapat mencapai 527 orang.

Keberhasilan Koperasi “MEKAR” ini rupanya mendapat perhatian khusus dari perusahaan PT. Gudang Garam Tbk. Kediri, dengan menawarkan kepada pihak Koperasi “MEKAR” untuk melakukan usahanya di dalam lingkungan perusahaan PT. Gudang Garam Tbk Kediri. Tawaran ini tentu mendapatkan tanggapan positif dari pihak Koperasi “MEKAR”, karena sampai awal tahun 1991 Koperasi “MEKAR” ini masih belum mempunyai lokasi usaha sendiri. sehingga pada tahun 1991 itulah Koperasi “MEKAR” resmi menjadi satu-satunya Koperasi Karyawan PT. Gudang Garam Tbk.Kediri “MEKAR”.

4.1.2 Lokasi Usaha

Lokasi Usaha merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha yang dilakukan, karena dengan lokasi yang strategis dan mudah dijangkau memungkinkan udaha yang dilakukan dapat berkembang dengan cepat dan besar. Mengingat faktor lokasi ini sangat penting bagi perkembangan usaha, maka KOPKAR MEKAR menempatkan lokasinya dengan pertimbangan

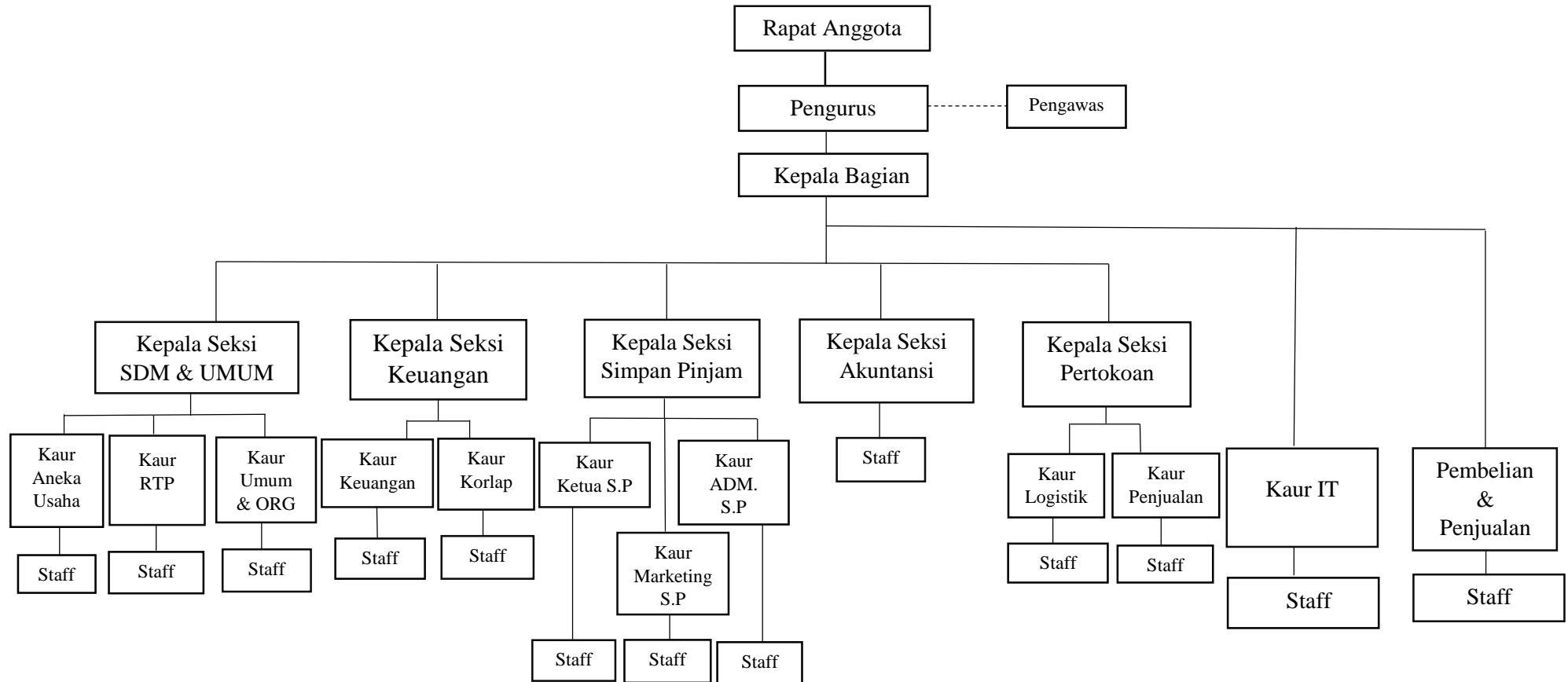
mudah terjangkau oleh anggota maupun oleh karyawan PT. Gudang Garam Tbk Kediri sendiri.

Guna meningkatkan pelayanan kepada anggota pada khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya dengan biaya sendiri pada bulan Mei 2003 mulai dibangun Gedung untuk perkantoran dan pertokoan yang cukup representatif seluas +/- 3.839 m² diatas tanah seluas 7.549 dengan menelan biaya Rp. 7.370.272.500 dan telah selesai pengerjaannya pada bulan Desember 2003. Pada tanggal 14 Mei 2004 Gedung Baru tersebut dibuka dan diresmikan oleh Bpk. H Alimarwan Hanan SH. Selaku Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia sekaligus sebagai awal usaha Koperasi "MEKAR" dilokasi usaha yang baru yakni Jl. Mataram 180 Kediri.

4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan

1. Visi : Meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
2. Misi : Koperasi bermaksud menggalang kerjasama untuk memajukan kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan.
3. Tujuan : Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun Tatanan Perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan Makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri Tahun 2021

4.1.5 Deskripsi Tugas

1. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan alat perlengkapan organisasi koperasi yang memegang kekuasaan tertinggi. Rapat anggota merupakan sarana menyampaikan kehendak atau aspirasi dari anggota dan berkuasa untuk menetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan koperasi baik dari segi kelembagaan maupun segi usahanya.

2. Pengurus

Tugas :

- a. memimpin organisasi dan usaha koperasi
- b. melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama perusahaan
- c. mewakili koperasi dihadapan hukum dan diluar pengadilan
- d. tugas tiap-tiap anggota diatur oleh rapat pengurus dan diterapkan dalam peraturan khusus.

3. Pengawas

Tugas :

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dan pengelolaan koperasi
- b. Pelaksanaan pengawasan dilakukan sekurang-kurangnya 3 bulan sekali melalui pemeriksaan
- c. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya kepada anggota melalui pengurus.

4. Kepala bagian

Kepala bagian bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan koperasi sehari-hari, sehingga kegiatan koperasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

5. Kepala Seksi

Tugas :

- a. Mengatur dan menata semua elemen yang ada di lingkup kerjanya
- b. Melaksanakan kajian mengenai cara kerja yang dapat dilaksanakan secara efektif
- c. Mengembangkan berbagai mekanisme dan atau prosedur yang ada untuk menunjang kelancaran program kerja.
- d. Bekerjasama dengan pihak lain untuk mencari solusi penyelesaian masalah
- e. Melakukan evaluasi terhadap hasil-hasil kerja yang tidak memenuhi standart
- f. Melakukan pengarahan atas penyimpangan yang terjadi pada bawahannya
- g. Bilamana perlu dan memenuhi syarat dapat melakukan peneguran terhadap penyimpangan prosedur yang dilakukan bawahannya.

4.1.6 Jumlah Karyawan

Tabel 4.1
Jumlah Tenaga Kerja

No.	Nama Bagian	Jumlah Anggota
1.	Kepala Bagian	5
2.	SDM & Umum	30
3.	Keuangan	7
4.	Akuntansi	6
5.	Pertokoan	75
6.	Simpan Pinjam	21
	Total	144

Sumber :Kopkar “Mekar”, Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.1 Jumlah tenaga kerja kepala bagian berjumlah 5 orang, SDM & Umum berjumlah 30, Keuangan berjumlah 7 orang, akuntansi berjumlah 6 orang, pertokoan berjumlah 75 orang, simpan pinjam berjumlah 21 orang.

4.1.7 Jam Kerja

Tabel 4.2
Jadwal Jam Kerja Karyawan Kopkar PT GUDANG GARAM TBK.
KEDIRI “Mekar”

Hari	Jam Masuk Kerja	Istirahat	Jam Pulang Kerja
Senin-Jumat	08.00	12.00-13.00	16.00
Sabtu	08.00	-	13.00

Sumber :Kopkar “Mekar”, Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.2 jadwal jam kerja karyawan Kopkar “Mekar” pada hari senin sampai jumat jam masuk kerja pukul 08.00 istirahat pukul 12.00-13.00 jam pulang kerja 16.00. Sedangkan hari sabtu jam masuk kerja pukul 08.00 s/d 13.00

4.1.8 Gambaran Umum Responden

4.1.8.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Kopkar PT.

Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” seperti yang ada di tabel 4.3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

**Jumlah Karyawan Kopkar pada PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI
“Mekar” berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – laki	24	80%
2.	Perempuan	6	20%
	Total	30	100%

Sumber :Kopkar “Mekar”, Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3 Jumlah Karyawan Kopkar “Mekar” berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa 24 orang (80%) berjenis kelamin laki-laki , 6 orang (20%) berjenis kelamin perempuan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel

4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Hasil analisis deskriptif pertanyaan pada variabel Fasilitas Kerja terdiri dari 8 item pertanyaan yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

Indikator Variabel Fasilitas Kerja (X1)	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		%		%		%		%		%
1. Dengan adanya mesin hitung, hal ini dapat membantu dalam proses perhitungan uang dalam jumlah tertentu.	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-
2. Dengan adanya peralatan yang modern, hal ini dapat membantu pekerjaan saya.	15		14		1		-	-	-	-

dan mempermudah pekerjaan di dalam tempat kerja	11	36,7	16	60	1	3,3	-	-	-	-
---	----	------	----	----	---	-----	---	---	---	---

Sumber : Hasil Output SPSS 16.0 2021 pada lampiran VIII

Berdasarkan tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X1) tanggapan responden variabel yaitu sebagai berikut :

1. Dengan adanya mesin hitung, hal ini dapat membantu dalam proses perhitungan uang dalam jumlah tertentu (X1.1) sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab sangat setuju dan 14 orang (46,7%) menjawab setuju.
2. Dengan adanya peralatan yang modern, hal ini dapat membantu pekerjaan saya (X1.2) sebanyak 15 orang (50%) menjawab sangat setuju, 14 orang (46,7%) menjawab setuju dan 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu.
3. Komputer dapat membantu mempermudah dalam *sharing files* (berbagi file) (X1.3) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 17 orang (56,7%) menjawab setuju, 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu dan 2 orang (6,7%) menjawab tidak setuju.
4. Menurut saya, computer merupakan fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan (X1.4) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 16 orang (53,3%) menjawab setuju, 2 orang (6,7%) menjawab ragu-ragu dan 2 orang (6,7%) menjawab tidak setuju.

5. Alat komunikasi dalam pekerjaan kantor berfungsi sebagai penyalur informasi (X1.5) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 17 orang (56,7%) menjawab setuju dan 3 orang (10%) menjawab ragu-ragu.

6. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di tempat kerja memudahkan pekerjaan yang sedang dilakukan (X1.6) sebanyak 14 orang (46,7%) menjawab sangat setuju, 10 orang (33,3%) menjawab setuju, 3 orang (10%) menjawab ragu-ragu dan 3 orang (10%) menjawab tidak setuju.

7. Menurut saya, peralatan kantor berfungsi sebagai sarana penyimpanan arsip (X1.7) sebanyak 15 orang (50%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (50%) menjawab setuju.

8. Perlengkapan kantor merupakan alat bantu untuk mempercepat, meringankan, dan mempermudah pekerjaan di dalam tempat kerja (X1.8) sebanyak 11 orang (36,7%) menjawab sangat setuju, 18 orang (60%) menjawab setuju dan 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu.

Lanjutan Tabel 4.5

peningkatan kuaalitas hidup karyawan dan konsumen	18	60,0	12	40	-	-	-	-	-	-
---	----	------	----	----	---	---	---	---	---	---

Sumber : Hasil Output SPSS 16.0 2021 pada lampiran VIII

Berdasarkan tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

tanggapan responden variabel yaitu sebagai berikut :

1. Salah satu yang banyak berpengaruh dalam infrastruktur kantor adalah pencahayaan (X2.1) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 17 orang (56,7%) menjawab setuju, 2 orang (6,7%) menjawab ragu-ragu, 1 orang (3,3%) menjawab tidak setuju.
2. Pencahayaan merupakan unsur penting dalam sebuah kantor (X2.2) sebanyak 15 orang (50%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (50%) orang menjawab setuju.
3. Sirkulasi udara yang baik berfungsi untuk mengalirkan udara dari luar ke dalam ruangan dan sebaliknya (X2.3) sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab sangat setuju dan 13 orang (43,3%) menjawab setuju.
4. Udara dari luar harus dapat masuk ke tiap ruangan, menggantikan udara kotor dan polusi yang terjadi di dalam ruangan (X2.4) sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab sangat setuju dan 14 orang (46,7%) menjawab setuju.
5. Kebersihan tempat kerja merupakan aspek yang penting agar terhindar dari penyakit (X2.5) sebanyak 18 orang (60%) menjawab sangat setuju dan 12 (40%) menjawab setuju.

6. Ruang kerja yang bersih dan nyaman akan membuat kinerja saya dan tim semakin baik (X2.6) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 19 orang (63,3%) menjawab setuju dan 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu.

7. Keamanan merupakan aspek yang penting karena merupakan usaha dan kegiatan untuk mencegah/mengatasi timbulnya ancaman dan gangguan sebanyak 8 orang (26,7%) menjawab sangat setuju, 18 orang (60%) menjawab setuju, 2 orang (6,7%) menjawab ragu-ragu dan 2 orang (6,7%) menjawab tidak setuju.

8. Keamanan merupakan suatu tujuan atau sasaran pencapaian suatu kondisi dalam mendukung upaya peningkatan kuaalitas hidup karyawan dan konsumen (X2.8) sebanyak 18 orang (60%) menjawab sangat setuju dan 12 orang (40%) menjawab setuju.

4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 8 item pertanyaan yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		%		%		%		%		%
1. Saya berusaha memberikan kualitas pekerjaan yang baik dan memuaskan.	18	60	12	40	-	-	-	-	-	-
2. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan aspek yang penting	17	56,7	11	36,7	1	3,3	1	3,3	-	-
3. Selain berorientasi pada kualitas, kuantitas juga merupakan aspek yang tidak kalah penting.	10	33,3	19	63,3	1	3,3	-	-	-	-
4. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan merupakan hal yang juga saya utamakan.	11	36,7	18	60	1	3,3	-	-	-	-
5. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	18	60	12	40	-	-	-	-	-	-

Lanjutan tabel 4.6

6. Saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	16	53,3	13	43,3	1	3,3	-	-	-	-
7. Saya tepat waktu saat masuk dan pulang bekerja	10	33,3	10	33,3	4	13,3	6	20	-	-
8. Saya mampu mengambil keputusan dan inisiatif diri dalam mengerjakan tugas-tugas, dan bertanggung jawab atas apa yang saya lakukan.	3	10	16	53,3	5	16,7	6	20	-	-

Sumber : Hasil Output SPSS 16.0 2021 pada lampiran VIII

Berdasarkan tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) tanggapan responden variabel yaitu sebagai berikut :

1. Saya berusaha memberikan kualitas pekerjaan yang baik dan memuaskan (Y1.1) sebanyak 18 orang (60%) menjawab sangat setuju dan 12 orang (40%) menjawab setuju.
2. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan aspek yang penting (Y1.2) sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab sangat setuju, 11 orang (36,7%) menjawab setuju, 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (3,3%) menjawab tidak setuju.

3. Selain berorientasi pada kualitas, kuantitas juga merupakan aspek yang tidak kalah penting (Y1.3) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 19 orang (63,3%) menjawab setuju dan 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu.
4. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan merupakan hal yang juga saya utamakan (Y1.4) sebanyak 11 orang (36,7%) menjawab sangat setuju, 18 orang (60%) menjawab setuju dan 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu.
5. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu (Y1.5) sebanyak 18 orang (60%) menjawab sangat setuju dan 12 orang (40%) menjawab tidak setuju.
6. Saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Y1.6) sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab sangat setuju, 13 orang (43,3%) dan 1 orang (3,3%) menjawab ragu-ragu.
7. Saya tepat waktu saat masuk dan pulang bekerja (Y1.7) sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 10 orang (33,3%) menjawab setuju, 4 orang (13,3%) menjawab ragu-ragu dan 6 orang (20%) menjawab tidak setuju.
8. Saya mampu mengambil keputusan dan inisiatif diri dalam mengerjakan tugas-tugas, dan bertanggung jawab atas apa yang saya lakukan (Y1.8) sebanyak 3 orang (10%) menjawab sangat setuju, 16 orang (53,3%) menjawab setuju, 5 orang (16,7%) menjawab ragu-ragu dan 6 orang (20%) menjawab tidak setuju.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui seberapa valid alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada di bawah 0,05. Dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows.

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)]	Standart Uji Validitas	Keterangan
Item X1.1	0,441	0,015	0,05	Valid
Item X2.1	0,393	0,032	0,05	Valid
Item X3.1	0,600	0,000	0,05	Valid
Item X4.1	0,685	0,000	0,05	Valid
Item X5.1	0,390	0,033	0,05	Valid
Item X6.1	0,796	0,000	0,05	Valid
Item X7.1	0,542	0,002	0,05	Valid
Item X8.1	0,392	0,032	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 3

Dari data hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel fasilitas kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa dari 8 item dengan masing-masing pertanyaan untuk fasilitas kerja mendapatkan nilai sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)]	Standart Uji Validitas	Keterangan
Item X2.1	0,693	0,000	0,05	Valid
Item X2.2	0,552	0,000	005	Valid
Item X2.3	0,407	0,026	0,05	Valid
Item X2.4	0,519	0,003	0,05	Valid
Item X2.5	0,483	0,007	0,05	Valid
Item X2.6	0,676	0,000	0,05	Valid
Item X2.7	0,415	0,023	0,05	Valid
Item X2.8	0,671	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 3

Dari data hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa dari 8 item dengan masing-masing pertanyaan untuk fasilitas kerja mendapatkan nilai sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)]	Standart Uji Validitas	Keterangan
Item Y1.1	0,459	0,011	0,05	Valid
Item Y1.2	0,430	0,018	0,05	Valid
Item Y1.3	0,372	0,043	0,05	Valid
Item Y1.4	0,457	0,011	0,05	Valid
Item Y1.5	0,569	0,001	0,05	Valid
Item Y1.6	0,461	0,010	0,05	Valid
Item Y1.7	0,452	0,012	0,05	Valid
Item Y1.8	0,421	0,021	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 3

Dari data hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari 8 item dengan masing-masing pertanyaan untuk fasilitas kerja mendapatkan nilai sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,60$.

1. Reliabilitas Fasilitas Kerja (X1)

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standart Uji Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	8	0,725	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1) dapat dilihat bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha variabel fasilitas kerja $> 0,60$ sehingga indikator kuesioner pada variabel fasilitas kerja tersebut reliabel atau layak dipercaya.

2. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standart Uji Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	8	0,725	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja > 0,60 sehingga indikator kuesioner pada variabel lingkungan kerja tersebut reliabel atau layak dipercaya.

3. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standart Uji Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,653	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan > 0,60 sehingga indikator kuesioner pada variabel kinerja karyawan tersebut reliabel atau layak dipercaya.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* yang terdiri dari variabel Fasilitas Kerja (X1) dan

Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t- hitung	t-tabel	Sig- t	Keterangan
Fasilitas Kerja	0.514	4.982	2.051	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja	0.422	3.506	2.051	0.002	Diterima
Taraf Sig					0.05
Konstanta					1.405
R					.773
<i>R Square</i>					.598
<i>Adjusted R Square</i>					.568
F-hitung					20.058
Sig F					.000
F-tabel					3.35

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021 pada lampiran 5

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,405 + 0,514X_1 + 0,422X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1.405 artinya bila Fasilitas kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya tetap maka, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1.405.
2. Koefisien regresi Fasilitas kerja (X1) sebesar 0.514 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Fasilitas kerja (X1) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja

karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.514 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0.422 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.422 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.3.4 Uji Hipotesis

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang meliputi Fasilitas kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh parsial dari Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.	$t_{hitung} 4.982 > t_{tabel} 2.051$ Sig 0,000 < 0,05	H1 Diterima H0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”	$t_{hitung} 3.506 > t_{tabel} 2.051$ Sig 0,002 < 0,05	H2 Diterima H0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”	$F_{hitung} 20.058 > F_{tabel} 3.35$ Sig 0,000 < 0,05	H3 Diterima H0 Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti 2021 pada lampiran VI

4.3.4.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 4.14 Uji Hipotesis dapat diketahui pengaruh antara variabel dependent yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial atau individu terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Cara melihat t_{tabel} 2.051 adalah memperhatikan nilai df yang diperoleh dari perhitungan t_{tabel} 2.051 adalah dan signifikan t_{hitung} $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} 4.982 > t_{tabel} 2.051 dan nilai Sig-t $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri.
- 2) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan pada Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} 3.506 > t_{tabel} 2.051 nilai Sig-t $0,002 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Mekar Swalayan PT. Gudang Garam Tbk Kediri.

4.3.4.2 Uji F (Simultan)

Dari tabel 4.14 Uji Hipotesis diatas menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 20.058 lebih besar dari F_{tabel} 3.35 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil

dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R^2* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Dari hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R square* sebesar 0.598. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 59.9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai *R Square* lebih besar dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4 Interpretasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa untuk mengetahui variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Kopkar “Mekar”. Kediri adapun analisa dari variabel – variabel adalah :

1) **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopkar PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “Mekar”.**

Variabel Fasilitas kerja (X1) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.982 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.051 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal yang ditulis oleh peneliti bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya fasilitas kerja pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam dan Edy Rahardja pada tahun (2017) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan (Study pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) dengan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopkar PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “Mekar”.

Variabel Lingkungan kerja (X_2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.506 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.051 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal yang ditulis oleh peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopkar “Mekar”.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya lingkungan kerja mendukung pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016) dalam (Indiyati et al., 2018) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Terry Awitato Lajatuma, Elva Nuriana dan Juli Murwani pada tahun (2017) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun” dengan hasil

lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopkar PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “Mekar”.

Variabel Fasilitas kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopkar “Mekar”. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 20.058 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.35 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal yang ditulis oleh peneliti bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya fasilitas kerja yang disediakan dan lingkungan kerja yang mendukung pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” Gudang Garam dapat membantu karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan lancar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairun Nisa pada tahun (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar- Agar Industri Medan” dengan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Diantara variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja manakah yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Kopkar PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “Mekar” ?

Atas pernyataan kuisioner yang telah dibagikan dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai b1 lebih besar yaitu 0.514 daripada lingkungan kerja (X2). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semakin baik pemberian fasilitas kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya pada tahun (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya dengan hasil fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan urian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar” sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial parsial kerja (X1) terhadap kineja karyawan (Y) pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.
- 3) Hasil pengujian membuktikan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.
- 4) Variabel Fasilitas kerja (X1) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Perusahaan harus memperhatikan kembali lingkungan kerja yang ada pada

Kopkar “Mekar”. Kediri agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti suasana lingkungan kerja kebersihan, keamanan, penerangan yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian variabel lain diluar variabel ini yang berkaitan dengan kinerja karyawan untuk mengetahui lebih jelas faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “Mekar”.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajizah, L. N. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas*. Banyumas.
- Anam, K. &. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 502-512.
- Azis, A. (2019). Pengaruh Fasilitas, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Pegawai Kanrot Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong . *Jurnal Ekonomi Trend*, 30-41.
- Ibrahim, M. &. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. Riau.
- Lajatuma, T. A. (2007). *Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun*. Madiun.
- Moulana, F. S. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja* . Malang.
- Natalia, E. K. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tuban.

- Pratomo, M. W. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara*. Sumatera Utara.
- Rudianto. (2019). *Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. magelang.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 505-519.
- Susanty, A. &. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *Jurnal Teknik Industri*, 77-84.
- Syariffudin, M. &. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Sentana Arka. Prospek. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 148-154.
- Thomas, Y. A. (2017).). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 351-360.

Wati, R. M. (2018). *Pengaruh Hygiene Factors dan Motivator Factors terhadap Kepuasan Kerja*. Kepanjen.

Wulandari, E. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta*. Yogyakarta.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopkar PT GUDANG GARAM TBK. KEDIRI “Mekar”

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda (\surd) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Anda.
2. Jawaban mulai 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan jawaban sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Ragu-ragu (RR)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
3. Pastikan semua pertanyaan tidak ada yang terlewat.

Nama :

Jenis Kelamin :

A. Kuesioner Mengenai Fasilitas Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Dengan adanya mesin hitung, hal ini dapat membantu dalam proses perhitungan uang dalam jumlah tertentu					
2	Dengan adanya peralatan yang modern, hal ini dapat membantu pekerjaan saya.					
3	Komputer dapat membantu mempermudah dalam <i>sharing files</i> (berbagi file).					
4	Menurut saya, computer merupakan fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan					
5	Alat komunikasi dalam pekerjaan					

	kantor berfungsi sebagai penyalur informasi.					
6	Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di tempat kerja memudahkan pekerjaan yang sedang dilakukan					
7	Menurut saya, peralatan kantor berfungsi sebagai sarana penyimpanan arsip					
8	Perlengkapan kantor merupakan alat bantu untuk mempercepat, meringankan, dan mempermudah pekerjaan di dalam tempat kerja					

B. Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Salah satu yang banyak berpengaruh dalam infrastruktur kantor adalah pencahayaan					
2	Pencahayaan merupakan unsur penting dalam sebuah kantor.					
3	Sirkulasi udara yang baik berfungsi untuk mengalirkan udara dari luar ke dalam ruangan dan sebaliknya					
4	Udara dari luar harus dapat masuk ke tiap ruangan, menggantikan udara kotor dan polusi yang terjadi di dalam ruangan					
5	Kebersihan tempat kerja merupakan aspek yang penting agar terhindar dari penyakit					
6	Ruang kerja yang bersih dan nyaman akan membuat kinerja saya dan tim semakin baik					
7	Keamanan merupakan aspek yang penting karena merupakan usaha dan kegiatan untuk mencegah/mengatasi timbulnya ancaman dan gangguan					

8	Keamanan merupakan suatu tujuan atau sasaran pencapaian suatu kondisi dalam mendukung upaya peningkatan kuaalitas hidup karyawan dan konsumen					
---	---	--	--	--	--	--

C. Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya berusaha memberikan kualitas pekerjaan yang baik dan memuaskan					
2	Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan aspek yang penting					
3	Selain berorientasi pada kualitas, kuantitas juga merupakan aspek yang tidak kalah penting					
4	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan merupakan hal yang juga saya utamakan					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
6	Saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain					
7	Saya tepat waktu saat masuk dan pulang bekerja					
8	Saya mampu mengambil keputusan dan inisiatif diri dalam mengerjakan tugas-tugas, dan bertanggung jawab atas apa yang saya lakukan.					

LAMPIRAN II
TABULASI DATA KUESIONER

No	Fasilitas Kerja (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1.	5	4	5	4	4	3	4	4	33
2.	5	5	3	4	5	5	5	4	36
3.	4	5	4	3	4	5	4	5	34
4.	4	4	5	4	4	4	5	5	35
5.	5	5	4	5	5	5	5	4	38
6.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
7.	4	5	5	4	4	5	5	4	36
8.	5	5	4	4	4	5	5	4	36
9.	4	4	4	4	4	3	4	3	30
10.	5	5	4	4	5	4	4	4	35
11.	4	4	5	4	4	5	5	5	36
12.	4	4	5	5	3	5	5	4	35
13.	4	4	2	2	4	2	4	4	26
14.	4	5	4	4	5	2	4	4	32
15.	4	4	4	5	4	2	5	4	32
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18.	5	5	4	4	5	4	4	5	36
19.	5	5	4	4	4	5	5	5	37
20.	5	4	5	5	5	5	4	5	38
21.	4	5	4	5	4	4	5	5	36
22.	5	5	4	4	5	4	4	5	36
23.	5	5	2	2	5	4	4	4	31
24.	5	4	5	4	4	5	5	4	36
25.	5	4	4	4	3	4	4	4	32
26.	4	4	4	3	3	3	4	4	29
27.	5	3	4	5	4	4	5	4	34
28.	4	4	5	5	5	5	5	4	37
29.	5	5	5	5	4	5	5	4	38
30.	5	5	4	5	4	5	4	4	36

LAMPIRAN
TABULASI DATA KUESIONER

No	Fasilitas Kerja (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2.	4	5	5	5	5	4	5	5	38
3.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
4.	3	4	5	4	4	4	4	4	32
5.	5	5	4	5	4	5	4	4	36
6.	4	5	5	4	5	4	3	5	35
7.	4	5	5	5	5	4	4	5	37
8.	4	4	5	4	5	4	4	5	35
9.	4	4	4	5	4	4	5	4	34
10.	4	5	5	5	5	4	5	5	38
11.	5	4	5	5	5	5	4	5	38
12.	5	5	5	4	5	5	4	5	38
13.	4	4	5	4	5	4	4	5	35
14.	5	5	4	5	4	4	3	5	35
15.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17.	2	4	4	4	4	2	4	4	28
18.	4	5	5	5	5	4	5	5	38
19.	5	4	5	4	5	5	4	5	37
20.	5	4	4	5	4	5	4	4	35
21.	4	4	5	4	5	4	4	4	22
22.	4	5	5	5	5	4	5	5	38
23.	3	4	5	4	5	4	2	5	32
24.	4	5	4	5	4	4	4	4	34
25.	4	5	4	5	5	5	4	5	37
26.	4	5	4	5	4	4	4	4	34
27.	5	4	5	4	5	5	2	5	35
28.	4	5	4	5	4	4	5	4	35
29.	5	4	5	4	5	5	4	5	37
30.	5	5	5	5	4	5	5	5	39

LAMPIRAN
TABULASI DATA KUESIONER

No	Fasilitas Kerja (X2)								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1.	5	5	5	4	5	5	2	2	33
2.	4	5	4	4	5	5	2	4	33
3.	5	4	5	4	4	5	4	4	35
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5.	5	5	5	4	5	5	2	3	34
6.	5	5	5	5	5	4	2	3	34
7.	5	5	4	5	4	5	5	2	35
8.	4	4	2	4	4	4	3	4	29
9.	5	5	4	5	5	4	4	3	35
10.	4	5	4	5	5	5	5	5	38
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12.	4	4	4	4	4	4	2	2	28
13.	4	5	5	4	5	5	2	4	34
14.	5	4	5	5	4	5	4	5	37
15.	4	5	4	5	5	4	5	4	36
16.	4	4	4	4	4	4	4	2	30
17.	5	5	4	4	5	5	5	3	36
18.	5	4	4	4	4	5	4	5	35
19.	5	3	5	4	5	4	5	4	35
20.	5	5	4	5	5	5	3	4	36
21.	5	2	4	4	5	4	5	4	33
22.	5	5	4	5	5	5	3	2	34
23.	4	5	5	4	5	4	5	4	36
24.	4	4	4	5	4	2	4	4	31
25.	5	5	4	5	5	5	3	4	36
26.	4	4	5	4	4	4	4	4	33
27.	5	5	5	4	5	5	5	3	37
28.	5	4	4	3	4	5	4	2	31
29.	5	5	4	4	5	4	5	4	36
30.	5	5	4	5	5	5	5	4	38

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS X1

		Item X1 ke 1	Item X1 ke 2	Item X1 ke 3	Item X1 ke 4	Item X1 ke 5	Item X1 ke 6	Item X1 ke 7	Item X1 ke 8	Total X1
Item X1 ke 1	Pearson Correlation	1	.301	-.057	.155	.355	.368*	.000	-.041	.441*
	Sig. (2-tailed)		.106	.764	.414	.055	.046	1.000	.828	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 2	Pearson Correlation	.301	1	-.178	-.064	.456*	.286	.000	.147	.393*
	Sig. (2-tailed)	.106		.347	.738	.011	.126	1.000	.438	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 3	Pearson Correlation	-.057	-.178	1	.656**	-.151	.405*	.386*	.186	.600**
	Sig. (2-tailed)	.764	.347		.000	.426	.026	.035	.325	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 4	Pearson Correlation	.155	-.064	.656**	1	.072	.356	.497**	.051	.685**
	Sig. (2-tailed)	.414	.738	.000		.707	.054	.005	.788	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 5	Pearson Correlation	.355	.456*	-.151	.072	1	.102	-.054	.168	.390*
	Sig. (2-tailed)	.055	.011	.426	.707		.590	.776	.375	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 6	Pearson Correlation	.368*	.286	.405*	.356	.102	1	.447*	.277	.796**
	Sig. (2-tailed)	.046	.126	.026	.054	.590		.013	.138	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 7	Pearson Correlation	.000	.000	.386*	.497**	-.054	.447*	1	.000	.542**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.035	.005	.776	.013		1.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X1 ke 8	Pearson Correlation	-.041	.147	.186	.051	.168	.277	.000	1	.392*
	Sig. (2-tailed)	.828	.438	.325	.788	.375	.138	1.000		.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X1	Pearson Correlation	.441*	.393*	.600**	.685**	.390*	.796**	.542**	.392*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.032	.000	.000	.033	.000	.002	.032	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

HASIL UJI VALIDITAS X2

		Item X2 ke 1	Item X2 ke 2	Item X2 ke 3	Item X2 ke 4	Item X2 ke 5	Item X2 ke 6	Item X2 ke 7	Item X2 ke 8	Total X2
Item X2 ke 1	Pearson Correlation	1	.190	.057	.266	.136	.860**	.037	.329	.693**
	Sig. (2-tailed)		.315	.763	.155	.475	.000	.847	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 2	Pearson Correlation	.190	1	-.067	.668**	.000	.106	.346	.272	.552**
	Sig. (2-tailed)	.315		.724	.000	1.000	.577	.061	.146	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 3	Pearson Correlation	.057	-.067	1	-.279	.659**	.157	-.099	.659**	.407*
	Sig. (2-tailed)	.763	.724		.136	.000	.408	.604	.000	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 4	Pearson Correlation	.266	.668**	-.279	1	-.218	.184	.514**	.055	.519**
	Sig. (2-tailed)	.155	.000	.136		.247	.330	.004	.775	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 5	Pearson Correlation	.136	.000	.659**	-.218	1	.238	-.106	.722**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.475	1.000	.000	.247		.205	.578	.000	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 6	Pearson Correlation	.860**	.106	.157	.184	.238	1	-.037	.346	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.577	.408	.330	.205		.848	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 7	Pearson Correlation	.037	.346	-.099	.514**	-.106	-.037	1	-.106	.415*
	Sig. (2-tailed)	.847	.061	.604	.004	.578	.848		.578	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item X2 ke 8	Pearson Correlation	.329	.272	.659**	.055	.722**	.346	-.106	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.076	.146	.000	.775	.000	.061	.578		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X2	Pearson Correlation	.693**	.552**	.407*	.519**	.483**	.676**	.415*	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.026	.003	.007	.000	.023	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Item Y ke 1	Item Y ke 2	Item Y ke 3	Item Y ke 4	Item Y ke 5	Item Y ke 6	Item Y ke 7	Item Y ke 8	Total Y
Item Y ke 1	Pearson Correlation	1	.057	.238	.127	.306	.467**	.098	-.192	.459*
	Sig. (2-tailed)		.765	.205	.505	.101	.009	.605	.309	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 2	Pearson Correlation	.057	1	.093	.374*	.436*	.379*	-.218	-.175	.430*
	Sig. (2-tailed)	.765		.623	.042	.016	.039	.247	.356	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 3	Pearson Correlation	.238	.093	1	-.066	.238	.179	-.067	-.015	.372*
	Sig. (2-tailed)	.205	.623		.730	.205	.343	.725	.936	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 4	Pearson Correlation	.127	.374*	-.066	1	.253	-.062	.056	.179	.457*
	Sig. (2-tailed)	.505	.042	.730		.177	.746	.769	.343	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 5	Pearson Correlation	.306	.436*	.238	.253	1	.264	-.025	.030	.569**
	Sig. (2-tailed)	.101	.016	.205	.177		.159	.897	.877	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 6	Pearson Correlation	.467**	.379*	.179	-.062	.264	1	-.144	-.079	.461*
	Sig. (2-tailed)	.009	.039	.343	.746	.159		.449	.677	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 7	Pearson Correlation	.098	-.218	-.067	.056	-.025	-.144	1	.268	.452*
	Sig. (2-tailed)	.605	.247	.725	.769	.897	.449		.152	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item Y ke 8	Pearson Correlation	-.192	-.175	-.015	.179	.030	-.079	.268	1	.421*
	Sig. (2-tailed)	.309	.356	.936	.343	.877	.677	.152		.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	.459*	.430*	.372*	.457*	.569**	.461*	.452*	.421*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.018	.043	.011	.001	.010	.012	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN IV
HASIL UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	9

HASIL UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	9

HASIL UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	9

LAMPIRAN V
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.405	5.336		.263	.794
	Fasilitas Kerja	.514	.103	.610	4.982	.000
	Lingkungan Kerja	.422	.120	.429	3.506	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN VI
HASIL UJI F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.095	2	55.548	20.058	.000 ^a
	Residual	74.771	27	2.769		
	Total	185.867	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN VII
HASIL Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.568	1.664

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN VIII
Distribusi Frekuensi Variabel X1
Item X1 ke 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	14	46.7	46.7	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	1	3.3	3.3	10.0
Setuju	17	56.7	56.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	2	6.7	6.7	13.3
Setuju	16	53.3	53.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	3	10.0	10.0	10.0
Setuju	17	56.7	56.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Ragu-ragu	3	10.0	10.0	20.0
Setuju	10	33.3	33.3	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X1 ke 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Total X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26	1	3.3	3.3	3.3
29	1	3.3	3.3	6.7
30	1	3.3	3.3	10.0
31	1	3.3	3.3	13.3
32	3	10.0	10.0	23.3
33	3	10.0	10.0	33.3
34	2	6.7	6.7	40.0
35	3	10.0	10.0	50.0
36	9	30.0	30.0	80.0
37	2	6.7	6.7	86.7
38	3	10.0	10.0	96.7
40	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel X2

Item X2 ke 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu	2	6.7	6.7	10.0
Setuju	17	56.7	56.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	43.3	43.3	43.3
Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	19	63.3	63.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	2	6.7	6.7	13.3
Setuju	18	60.0	60.0	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item X2 ke 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Total X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	3.3	3.3	3.3
32	4	13.3	13.3	16.7
33	1	3.3	3.3	20.0
34	4	13.3	13.3	33.3
35	7	23.3	23.3	56.7
36	1	3.3	3.3	60.0
37	4	13.3	13.3	73.3
38	6	20.0	20.0	93.3
39	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Variabel Y**Item Y ke 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu	1	3.3	3.3	6.7
Setuju	11	36.7	36.7	43.3
Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	19	63.3	63.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	13	43.3	43.3	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Ragu-ragu	4	13.3	13.3	33.3
Setuju	10	33.3	33.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item Y ke 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Ragu-ragu	5	16.7	16.7	36.7
Setuju	16	53.3	53.3	90.0
Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Total Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	3.3	3.3	3.3
29	1	3.3	3.3	6.7
30	1	3.3	3.3	10.0
31	2	6.7	6.7	16.7
32	2	6.7	6.7	23.3
33	4	13.3	13.3	36.7
34	4	13.3	13.3	50.0
35	5	16.7	16.7	66.7
36	6	20.0	20.0	86.7
37	2	6.7	6.7	93.3
38	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN IX T-tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**LAMPIRAN X
DOKUMENTASI**

