

**ANALISIS PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PABRIK ROTI UNIVERSAL (BAYU BAGUS) BARON NGANJUK
TAHUN 2016**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri



OLEH :

MOH. FARHAN MAULANA
NPM : 12.1.02.02.0354

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016**

Skripsi oleh :

MOH. FARHAN MAULANA

NPM : 12.1.02.02.0354

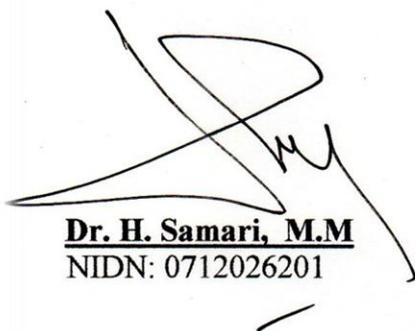
Judul :

**ANALISIS PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROTI UNIVERSAL
(BAYU BAGUS) BARON NGANJUK TAHUN 2016**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UN PGRI Kediri

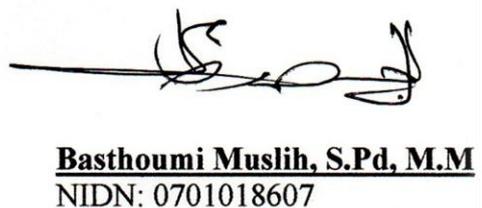
Tanggal : 18 Juli 2016

Pembimbing I,



Dr. H. Samari, M.M
NIDN: 0712026201

Pembimbing II,



Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M
NIDN: 0701018607

Skripsi oleh :

MOH. FARHAN MAULANA
NPM : 12.1.02.02.0354

Judul :

**ANALISIS PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROTI UNIVERSAL
(BAYU BAGUS) BARON NGANJUK TAHUN 2016**

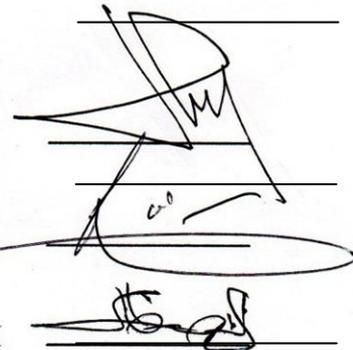
Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal : 29 - Juli - 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, M.M
2. Penguji I : Poniran Yudho L, M.M
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M



Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Subagyo, M.M
NIDN:0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya

Nama : Moh. Farhan Maulana

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tgl.lahir : Nganjuk, 06 Juli 1993

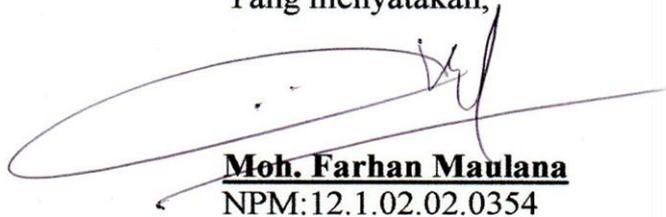
NPM : 12.1.02.02.0354

Fak.Jur./Prodi : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2016

Yang menyatakan,



Moh. Farhan Maulana
NPM:12.1.02.02.0354

Motto

“Dimana ada Kemauan

Di situ ada jalan”

“Barang siapa bersungguh-sungguh,

Maka Dia akan mendapatkan”

Ku persembahkan karya ini buat

Ayah Ibuku terkasih, kakakku yang kusayangi

Dan seluruh teman-temanku

Yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat.

ABSTRAK

Moh. Farhan Maulana. 12.1.02.02.0354 : Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016, Skripsi, Manajemen, FE, UN PGRI Kediri, 2016.

Kata kunci : *Gaji, Tunjangan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan peneliti bahwa masalah Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja masih menjadi hal utama yang selalu dituntut oleh para pekerja ketika terjadi demo. Hal ini membuktikan masih banyak perusahaan yang belum memberikan gaji yang layak bagi karyawan, begitu juga dengan penerapan program tunjangan dan fasilitas kerja bagi karyawan masih kurang mendapat perhatian perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apakah ada pengaruh yang positif atau tidak.

Variabel penelitian yang dipakai yaitu variable bebas (*independent*) yang terdiri dari gaji, tunjangan dan fasilitas kerja. Dan variable terikatnya (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian antara lain pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada responden. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus). Sampel yang diambil sebagian orang dari karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus). Teknik pengambilan sampelnya adalah *simple random sampling* yaitu 15% populasi. Yang dijadikan sampel yaitu 33 orang karyawan yang telah bekerja di Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) .

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4,298. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3,608. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4,817. Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,814 > 2,911$ berarti semakin tinggi gaji, tunjangan, dan fasilitas secara simultan maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan masalah pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja, karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, Karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) 2016” ini ditulis guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri.

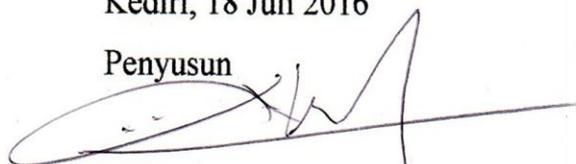
Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Sulistiono, M.Si Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ema Nurzainul Hakimah, S,E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M. dan Dr. H. Samari, M.M. yang dengan kesabaran dan keikhlasan berkenan menjadi dosen pembimbing, meluangkan waktu, memberikan bimbingan, membantu dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu-ilmu yang berguna kepada penulis selama mengikuti studi di kampus.
6. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur, sapa, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 18 Juli 2016

Penyusun



MOH. FARHAN MAULANA

NPM:12.1.02.02.0354

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A Kinerja Karyawan	9
B. Gaji	15
C. Tunjangan.....	19
D. Fasilitas Kerja	23
E. Penelitian Terdahulu.....	25
F. Kerangka Berfikir dan Kerangka Konseptual.....	27
G. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Variabel Penelitian	31
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Instrumen Penelitian	43

F. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
G. Teknik Pengumpulan Data	50
H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	59
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian	65
C. Analisis Data	73
D. Hipotesis.....	75
E. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	82
A. Simpulan	82
B. Implikasi.....	83
C. Saran.....	84
Daftar Pustaka	86
Lampiran-Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusi atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena

termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang di emban.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap penyetoran pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Maruli mengungkapkan (2011;14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Disamping pemberian gaji, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Maruli (2011;15) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodic. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Panggabean, 2004: 132).

Yang tak kalah penting perusahaan juga harus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program pemberian fasilitas kerja yang memadai dan berstandart dalam perusahaan. Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan

mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan

Semakin berkembangnya teknologi dalam proses produksi, maka akan menimbulkan kemungkinan yang besar timbulnya pengaruh terhadap tenaga kerja. Adanya teknologi yang disertai peralatan modern disamping memudahkan juga meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang tinggi dan fasilitas yang memadai..

Dewasa ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan persaingan yang tinggi, salah satunya Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) yang terletak di dusun Padasan, kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk.

Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) menyadari pentingnya pemberian Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja karyawannya, karena ini akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Permasalahan menjadi semakin penting dengan kemajuan zaman harga kebutuhan pokok semakin naik, pastinya karyawan akan mencari pekerjaan yang bergaji tinggi. Dan persoalan bagi Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) yang mempunyai banyak karyawan untuk di bayar. Dan karyawan berhak menerima gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya. Maka Gaji dan Tunjangan sangatlah penting dalam perkembangan zaman. Selain itu Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) juga menggunakan mesin berat yang kemungkinan bisa menimbulkan kecelakaan kerja, maka fasilitas kerja sangatlah penting untuk keselamatan kerja karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat penting karena berguna untuk menilai Kualitas, Kuantitas, Motivasi karyawan, Efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, tunjangan dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan..

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) 2016 ”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah pemberian Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja.
2. Gaji dan tunjangan yang diberikan belum bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Fasilitas kerja dalam perusahaan belum bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan dan belum bisa menjamin keamanan kerja karyawan.

C. BATASAN MASALAH

Menurut Tahir (2011:19) Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas / lebar sehingga penelitian lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasan tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevan sehingga penelitian bisa lebih fokus untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas peneliti membatasi penelitian pada:

1. Pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerjaterhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
2. Penelitian hanya pada karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

D. RUMUSAN MASALAH

Menurut Tahir (2012:20) Rumusan masalah adalah rumusan persoalan yang perlu dipecahkan atau pertanyaan yang perlu dijawab dengan penelitian. Perumusan masalah merupakan pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah.

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)?
2. Adakah pengaruh Tunjangan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)?

3. Adakah pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)?
4. Adakah pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)?

E. TUJUAN PENELITIAN

Menurut Tahir (2012:20-21) Rumusan tujuan penelitian harus selalu konsisten dengan rumusan masalah. Berapa banyak masalah dirumuskan, sebanyak itu pula tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah untuk :

1. Menganalisa Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
2. Menganalisa Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
3. Menganalisa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
4. Menganalisa Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

F. MANFAAT PENELITIAN

Menurut Tahir (2011:21) Manfaat penelitian menunjukkan pada pentingnya penelitian dilakukan, Baik untuk pengembangan ilmu dan refrensi

penelitian lebih lanjut dengan kata lain manfaat penelitian berisi uraian yang menunjukkan bahwa masalah yang dipilih memang layak diteliti.

Ada dua manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja pada kinerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian-penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan : sebagai bahan masukan agar manajemen lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal pemberian Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja guna menambah kesejahteraan karyawan yang akan meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri.
- b. Bagi pemerintah : penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat peraturan perundang-undangan mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pemberian Gaji Tunjangan dan Fasilitas kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. KINERJA KARYAWAN(Y)

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar bisa mencapai tujuan secara maksimal. Banyak factor yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. .

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Abdullah (2014:3) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang bermacam-macam mempunyai ukuran yang berbeda pula. Whittaker dikutip dalam Sedarmayanti (2010:195) berpendapat: Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Berikut kriteria dalam pengukuran kinerja yang dapat dilakukan melalui cara-cara berikut:

a. Kuantitas

Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan (ukuran kuantitatif), sehingga untuk mengukur prestasi kerja/kinerja karyawan dilakukan dengan cara dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas

Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. Yaitu seberapa baik (buruk) penyelesaian dari suatu perusahaan, walaupun standar kualitas sulit diukur atau ditentukan tetapi hal ini penting karena sebagai acuan penyelesaian suatu perusahaan juga sebagai acuan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasanya ditetapkan berdasarkan pengalaman ataupun berdasarkan studi gerak waktu.

3. Tujuan Kinerja

Abdullah (2014;195) Kinerja dirancang untuk mencapai satu (atau lebih) dari tiga tujuan utama berikut

a. Mendorong pencapaian hasil, kinerja memacu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran, dan berbagi informasi kinerja individu, tim dan perusahaan (organisasi).

b. Mengembangkan kapabilitas, kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi, menyampaikan umpan balik konstruktif dan secara formal melaksanakan pembinaan (coaching) dan mentoring.

c. Menetapkan konsekuensi, kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan (reward), baik yang berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

a. Definisi Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berperan sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik atas prestasi kerjanya, penilaian kinerja memberi

kesempatan mereka untuk menerima balikan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan kerja maupun kinerja dari karyawan itu sendiri. Penilaian juga memberi kesempatan untuk menyusun kembali rencana peningkatan kinerja.

Abdullah (2014:201) Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif.

- 1) Penilaian formatif, adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian kinerja formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.
- 2) Penilaian sumatif, adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penelitian. Dalam penilaian ini manajer menilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan.

Dalam melakukan penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil kerja secara fisik tetapi menyangkut keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan seperti: keahlian kerja, kerajinan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja dan lain-lain. Ada enam criteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja menurut Bernardin (Dalam Kaswan), yaitu :

- 1) Kualitas,
seberapa jauh/ baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

- 2) Kuantitas,
jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu,
Seberapa jauh/ baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang produksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya,
Seberapa jauh/ baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan untuk supervisi,
Seberapa jauh/ baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Universitas Sumatera Utara
- 6) Dampak interpersonal,
Seberapa jauh/ baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan

b. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja .

Muheriono (2012:139) Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang

bersangkutan. Umpan Balik : penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

c. Masalah dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Masalah dapat terjadi pada tahap mana saja dalam proses evaluasi, termasuk saat melakukan penilaian kinerja. Beberapa masalah dalam penilaian kinerja menurut Rivai (2005:317) antara lain:

1) Kendala Hukum/ Legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya.

2) Bias oleh Penilai (penyelia)

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadinya bias.

4. Indikator Penilaian Produktivitas Kerja

Muheriono (2012:109) Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga kuantitatif atau dapat dihitung

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

B. GAJI (X1)

1. Pengertian Gaji

Pengertian Gaji Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Maruli (2011;14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan

menurut Sadili (2010;189) Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang di berikan kepada pegawai atau karyawan. Sedangkan

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan eksintrik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada Pemimpin-pemimpin, pengawas – pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian. Seorang

pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu. Atas pekerjaannya itu, pegawai atau karyawan diberi imbalan yang disebut gaji.

2. Tujuan Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2012:340), antara lain:

a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Program pemberian gaji memerhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai Kadarisman(2012:341)

1) Asas adil

Besarnya gaji yang yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

2) Asas layak dan wajar

Gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari pegawai yang *qualified* tidak berhenti dan lain-lain.

Kenaikan gaji dimaksudkan sebagai kenaikan gaji dasar yang diberikan kepada seorang karyawan apabila yang bersangkutan naik pangkat, dan telah mencapai masa kerja minimal 2 tahun dengan persyaratan Daftar Pelaksanaan 22 Penilaian Pekerjaan (DP-3) minimal cukup (61 tahun ke atas). Kenaikan gaji berdasarkan masa kerja ini disebut kenaikan gaji berkala (Kadarisman. 2012 : 438).

Yang menyebabkan tertundanya kenaikan gaji berkala bagi karyawan (Kadarisman. 2012 : 348-349) adalah :

- 1) Belum memenuhi syarat masa kerja dan DP-3, ditunda paling lama 1 tahun.
- 2) Bila sehabis satu tahun penundaan, masih belum memenuhi syarat, dapat ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama 1 tahun

dengan ketentuan jumlah penundaan tidak lebih dari satu tahun.

- 3) Setelah masa penundaan 3 tahun dinyatakan tidak cakap, maka kedudukan karyawan yang bersangkutan ditetapkan oleh Direksi.
- 4) Masa penundaan tetap dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

3. Indikator Gaji

Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah :

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

C. TUNJANGAN (X2)

1. Pengertian Tunjangan

Menurut Maruli (2011:15) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodic. Sedangkan Irma (2015:277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar

dapat bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

2. Tujuan Pemberian Tunjangan

Berikut ini adalah beberapa tujuan pemberian tunjangan. Pada intinya adalah pemberian tunjangan dilakukan untuk mensejahterakan karyawan. (Simamora, 2004: 181)

a. Bagi perusahaan

- 1) Meningkatkan hasil
- 2) Mengurangi kemangkiran dan perpindahan
- 3) Meningkatkan semangat kerja pegawai
- 4) Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi
- 5) Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi
- 6) Mengurangi keluhan-keluhan
- 7) Mengurangi pengaruh serikat kerja
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan
- 9) kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sosial Memperbaiki hubungan masyarakat
- 10) Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya
- 11) Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah
- 12) pegawai Memperbaiki kondisi kerja
- 13) Menambah perasaan aman
- 14) Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan
- 15) dan lingkungannya

b. Bagi Pegawai

- 1) Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai
- 2) Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah
- 3) perseorangan Menambah kepuasan
- 4) Membantu kepada kemajuan perseorangan

- 5) Memberikan alat untuk dapat mengenal pegawai-pegawai lain
- 6) Mengurangi perasaan tidak aman
- 7) Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
- 8) Memberikan kompensasi tambahan

c. Dan manfaat program kesejahteraan karyawan adalah:

- 1) Produktivitas bertambah
- 2) Penarikan tenaga kerja yang efektif
- 3) Menambah semangat kerja dan kesetiaan
- 4) Perpindahan dan ketidakhadiran karyawan berkurang
- 5) Hubungan masyarakat yang baik
- 6) Mengurangi pengaruh serikat kerja, baik pengaruh yang sekarang
- 7) maupun pengaruh yang akan datang Mengurangi pengaruh ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.

3. Jenis-Jenis Tunjangan

Para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan-tunjangan lainnya. Tunjangan-tunjangan tersebut mencakup sekitar 10 persen dari biaya kompensasi total. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi penangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

a. Tunjangan pengangguran

Asuransi pengangguran bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan bayaran pengangguran adalah memberi karyawan yang menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar

sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

b. Tunjangan Karyawan

Tunjangan ganti rugi karyawan memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para karyawan yang menanggung biaya karena kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan Tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya.

4. Indikator Tunjangan

Maruli (2011;26) indikator dalam tunjangan sebagai berikut

a. Memotivasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b. Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

c. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

D. FASILITAS KERJA (X3)

1. Pengertian fasilitas

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Sedangkan menurut Lupiyaodi (2006:150) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

2. Macam-macam Fasilitas Kerja

Adapun beberapa macam fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Mendapatkan *Reward*

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

b. Memperoleh Insentif yang sesuai

Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

c. Mendapatkan motivasi dan semangat yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

- 1) Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.
- 2) Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan

pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

- 3) Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

3. Indikator Fasilitas Kerja

Faisal (2005;22) indikator Fasilitas Kerja adalah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan,. Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor. dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
- c. Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Di bawah ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian dan Nama peneliti	Variabel	Metode analisis	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Pengaruh Tunjangan dan Upah Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Mardjoen (2013)	Independent: tunjangan Dependent: Kinerja karyawan	regresi linier sederhana	Ada pengaruh yang signifikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pada Dinas Kesehatan Prov. Gorontalo terhadap kinerja pegawai.	Variabel : Upah
2	Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa bumiputera 1912 semarang. Erinda fauzia , wahyu hidayat, bulan prabawani. (2014)	Independent: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Transformasional 3. Gaji Dependent: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaji terhadap kinerja karyawan	Variabel : 1. Motivasi 2. Disiplin
3	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pt. Radio suara singgalang mahimbau (radio sushi fm) padang. Welli	Independent: 1. Motivasi 2. Disiplin 3. Fasilitas kerja Dependent: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier sederhana dan berganda	Ada pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel : 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja

Dilanjutkan hal 27

	fitra hayati (2014)				
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti. Anggi(2015)	Independent: 1. motivasi 2. lingkungan kerja 3. fasilitas kerja Dependent : Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel : 1.Kepemimpinan 2.Transformasional

Sumber : Diolah Sendiri

Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu (Erinda dan welli) adalah sama-sama meneliti pengaruh Fasilitas Kerja pegawai terhadap kinerja karyawan.Perbedaannya peneliti sekarang menambahkan motivasi dan lingkungan kerja di dalam penelitiannya..

F. KERANGKA BERFIKIR DAN KONSEPTUAL

1. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir penelitian dibangun berdasarkan struktur berpikir sebagaimana pada uraian latar belakang masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka.Setelah mengkaji beberapa teori dan hasil temuan, dapat dijelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini kinerja dibatasi oleh faktor gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja.

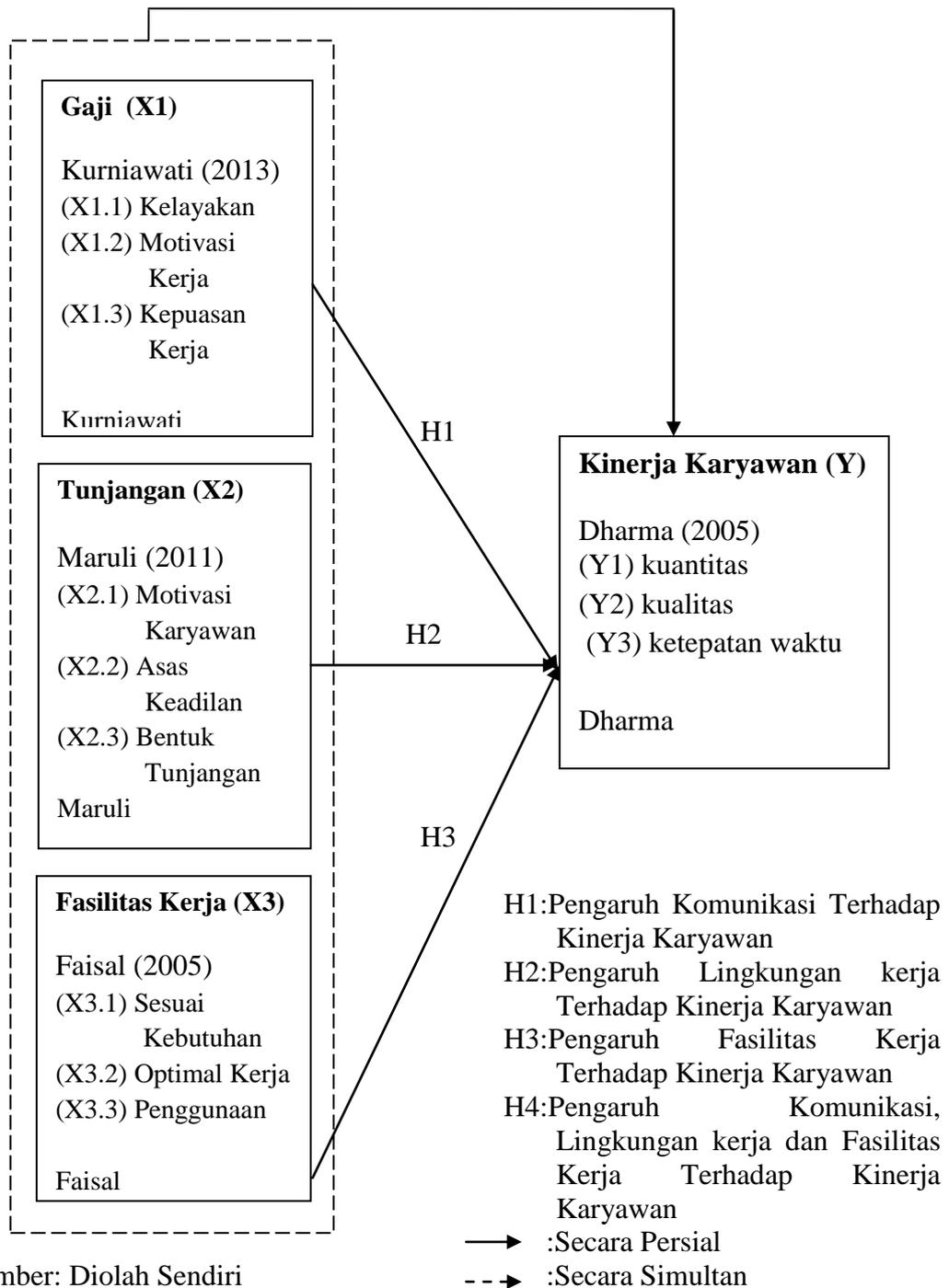
- a. Perasaan senang yang ditunjukkan karyawan dan semangat yang tinggi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan

dari keberadaan gaji yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap hasil yang diinginkan perusahaan tercapai. begitupun sebaliknya bila gaji rendah akan membuat semangat kerja menurun, hasilnya produktivitas perusahaan akan menurun.

- b. Motivasi karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan, salah satunya adalah pemberian tunjangan yang tinggi kepada karyawan. Sebagai hasilnya kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Sebaliknya jika tunjangan yang diberikan perusahaan rendah, hasilnya produktivitas perusahaan akan menurun juga.
- c. Sebuah fasilitas kerja yang baik dan memadai akan meringankan beban karyawan, jika fasilitas kerja dalam perusahaan baik, maka karyawan akan bekerja secara optimal. Sebagai hasilnya produktivitas perusahaan akan meningkat, begitu juga sebaliknya fasilitas kerja yang rendah akan membuat semangat kerja karyawan menurun, hasilnya produktivitas perusahaan juga akan menurun
- d. Bila sebuah gaji, tunjangan dan fasilitas kerja dalam perusahaan itu baik, maka produktivitas yang di hasilkan perusahaan akan baik, dan sebaliknya jika gaji, tunjangan dan fasilitas kerja

dalam perusahaan rendah, produktivitas perusahaan juga akan menurun.

2. Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Sendiri

Gambar 2.2
Kerangka Teoritis

G. HIPOTESIS

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan – hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran Sanusi (2013:44). Maka dari penjelasan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

- H1** : Diduga Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
- H2** : Diduga Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
- H3** : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).
- H4** : Diduga Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. VARIABEL PENELITIAN

1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2014:38), variabel penelitian adalah suatu atribut dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2014:39), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah :

1) Gaji (X1)

Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2) Tunjangan (X2)

Menurut Irma (2015:277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik.

3) Fasilitas Kerja (X3)

Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

b. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2014:39), variabel dependen atau variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Kinerja atau Performance menurut Moehariono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah :

a. Gaji

1) Pengertian Gaji

Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2) Tujuan Gaji

Menurut Hasibuan (2007:164) tujuan penggajian, antara lain:

a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi Faktor produktivitas kerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan maka tingkat gaji yang diterima juga akan semakin tinggi, hal ini disesuaikan dengan kesepakatan.

3) Indikator Gaji

Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah :

- a) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

b. Tunjangan

1) Pengertian Tunjangan

Menurut Irma (2015:277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak

berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. .

2) Tujuan Pemberian Tunjangan

a) Bagi perusahaan

- (1) Meningkatkan hasil
- (2) Mengurangi kemangkiran dan perpindahan
- (3) Meningkatkan semangat kerja pegawai
- (4) Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi
- (5) Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi
- (6) Mengurangi keluhan-keluhan
- (7) Mengurangi pengaruh serikat kerja
- (8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan social Memperbaiki hubungan masyarakat
- (9) Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya
- (10) Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah
- (11) pegawai Memperbaiki kondisi kerja
- (12) Menambah perasaan aman

(13) Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan lingkungannya

b) Bagi Pegawai

(1) Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai

(2) Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah

(3) perseorangan Menambah kepuasan

(4) Membantu kepada kemajuan perseorangan

(5) Memberikan alat untuk dapat mengenal pegawai-pegawai lain

(6) Mengurangi perasaan tidak aman

(7) Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status

(8) Memberikan kompensasi tambahan

3) Indikator Tunjangan

Maruli (2011;26) indikator dalam tunjangan sebagai berikut

a) Memotivasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b) Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

c) Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses

pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

c. Fasilitas Kerja

1) Pengertian fasilitas

Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

2) Macam-macam Fasilitas Kerja

a) Mendapatkan *Reward*

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

b) Memperoleh Insentif yang sesuai

Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

c) Mendapatkan motivasi dan semangat yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

3) Indikator Fasilitas Kerja

Faisal (2005;22) indikator Fasilitas Kerja adalah:

- a) Sesuai dengan kebutuhan,. Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor. dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
- b) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
- c) Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Indikator dari kinerja adalah :

a. Kuantitas

Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan (ukuran kuantitatif).

b. Kualitas

Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. Yaitu seberapa baik (buruk) penyelesaian dari suatu perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

B. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel.

Menurut Sugiyono (2010:10) penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis.

2. Pendekatan Penelitian

Emzir (2007:28) mengemukakan ada tiga jenis pendekatan dalam penelitian sebagai berikut:

a. Pendekatan Kuantitatif

Suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistika.

b. Pendekatan Kualitatif

Pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivist (pengalaman individu atau pandangan advokasi.

c. Pendekatan *mixed methods* (metode gabungan)

Pendekatan didasarkan pada paradigma pengetahuan pragmatik (seperti orientasi konsekuensi, orientasi masalah dan pluralistik). Pendekatan ini menggunakan penelitian yang melibatkan pengumpulan data baik secara simultan maupun sequensial untuk memahami penelitian sebaik-baiknya.

Dan dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

C. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Tempat

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini ada pada Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) yang terletak di Dusun Padasan, Kec. Baron, Kab. Nganjuk. Adapun yang menjadi alasan pengambilan lokasi penelitian tersebut adalah :

- a. Kondisi yang sudah berjalan saat ini layak untuk dijadikan obyek penelitian yang terkait dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Data yang diambil untuk subjek penelitian memenuhi kriteria sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

2. Waktu

Penelitian dilakukan selama 6 bulan yang meliputi proses pengajuan masalah dan judul sampai dengan laporan hasil penelitian.

Penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai Agustus 2016.

Tabel 3.1
Tabel Waktu

No	Keterangan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	PENGAJUAN JUDUL							
2	BAB I							
3	BAB II							
4	BAB III							
5	BAB IV							
6	BAB V							
7	UJIAN SKRIPSI							

Sumber : Diolah Sendiri

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi menurut Sanusi (2013 : 87) : “ Seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Arikunto (2006:130) mengungkapkan populasi ialah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi ialah jumlah keseluruhan dari karyawan yang ada diperusahaan. Populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus), dengan jumlah 125 populasi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Arikunto (2008:125) mengatakan bahwa sebagai patokan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sampel yang di gunakan adalah *simple random sampling*, Menurut kerlinger (2006:188) *simple random sampling* adalah metode penarikan ddari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

Menurut Sugiono (2008;118) di katakana *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu..

Metode yang digunakan dalam untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Yamane (dalam Riduwan 2007:65) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Dimana :

N = Populasi

n = Besar Sampel

d = Tingkat Kepercayaan /ketepatan yang di inginkan (15 %) = 0,15

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,15^2)}$$

$$n = \frac{125}{3.8125}$$

$$n = 32.7$$

$$n = 33$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan rumus diatas, diperoleh sampel sebesar 33responden dari 125 populasi karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Sanusi,

(2013:87). Dan menurut Arikunto (2014 : 192) Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih mudah diolah.

Untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang berisi sejumlah pertanyaan mengenai pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperoleh data kuantitatif digunakan skala pengukuran Likert, formasi dan data pertanyaan yang diajukan berupa angket tertutup. Dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari sekian alternatif jawaban yang tersedia. Pedoman pemberian skornya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman Pemberian Skor

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber Sugiyono (2010)

Angket yang diberikan kepada responden adalah angket tertutup, dimana responden hanya bisa menjawab dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Kuisisioner terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel gaji, 6 pertanyaan untuk variabel tunjangan, 6 pertanyaan untuk variabel fasilitas kerja dan 6 pertanyaan untuk variabel kinerja.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Penjelasan
Gaji	1.Kelayakan	a. Sesuai Beban Kerja
		b. Sesuai dengan jabatan karyawan
	2.Motivasi Kerja	a. Membuat Semangat Karyawan
		b. Membuat karyawan Lebih percaya diri
	3.Kepuasan Kerja	a. Puas dengan gaji yang diterima
		b. Nyaman dengan gaji yang di berikan
Tunjangan	1.Memotivasi karyawan	a. Membuat semangat karyawan
		b. Membuat karyawan Lebih percaya diri
	2.Menjamin asaskeadilan.	a. Sesuai dengan jabatan kerja
		b. Sesuai dengan beban kerja
	3.Bentuk tunjangan	a. Berbagai macam tunjangan
		b. Tunjangan yang diberikan berupa barang
Fasilitas Kerja	1.Sesuai dengan kebutuhan	a. Fasilitas kerja yang memadai
		b. Digunakan hanya waktu kerja
	2.Mampu mengoptimalkan hasil	a. Dapat menghasilkan produktivitas baik
		b. Dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik
	3.Mudah dalam penggunaan	a. Meringankan beban karyawan
		b. Fasilitas kerja mudah untuk digunakan
Kinerja	1.Kuantitas	a. Jumlah yang harus diselesaikan
		b. Pengukuran prestasi kerja
	2.Kualitas	a. Acuan pencapaian tujuan perusahaan
		b. Mutu yang di hasilkan

Dilanjutkan hal 46

Lanjutan hal 45

	3.Ketepatan waktu	a. Saling bekerjasama antar karyawan
		b. Sesuai tidaknya waktu yang ditetapkan

F. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Validitas

Sugiyono (2014:121) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. dapat diuji dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment Correlation sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisiensi Korelasi

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terikat

n = Jumlah Sampel

Pengujian validitas instrumen menggunakan progam SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

No	Pernyataan	r-Tabel (5%)	r-Hitung	keterangan
A	Validitas Variabel Gaji			
1	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Karyawanya.	0,344	0,524	Valid
2	Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan karyawanya.	0,344	0,424	Valid
3	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya	0,344	0,476	Valid
4	Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri.	0,344	0,515	Valid
5	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	0,344	0,446	Valid
6	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	0,344	0,780	Valid
B	Variabel Tunjangan			
1	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawanya	0,344	0,626	Valid
2	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri	0,344	0,483	Valid
3	Tunjangan di berikan sesuai dengan beban kerja	0,344	0,700	Valid
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya.	0,344	0,687	Valid
5	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawanya.	0,344	0,392	Valid
6	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang	0,344	0,345	Valid
C	Variabel Fasilitas Kerja			
1	Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai.	0,344	0,452	Valid
2	Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya	0,344	0,813	Valid
3	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu digunakan dengan baik	0,344	0,791	Valid
4	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu di optimalkan waktu kerja.	0,344	0,475	Valid

Dilanjutkan hal 48

Lanjutan hal 47

5	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawan.	0,344	0,724	Valid
6	Fasilitas Kerja yang diberikan mudah untuk digunakan	0,344	0,787	Valid
D	Variabel Kinerja			
1	Hasil kerja sesuai standart perusahaan.	0,344	0,685	Valid
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,344	0,890	Valid
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0,344	0,865	Valid
4	Teliti dalam melaksanakan tugas.	0,344	0,560	Valid
5	Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan.	0,344	0,432	Valid
6	Disiplin dalam bekerja	0,344	0,457	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai dari uji validitas-r hitung > r-tabel dan berdasarkan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah Valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabel artinya data yang diperoleh dari kuisisioner hasilnya konsisten bila digunakan dalam penelitian lain. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya. Nilai reliabilitas dibandingkan dengan tabel angka kritis dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$.

- Jika r_{alpha} positif atau $> r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel
- Jika r_{alpha} negatif atau $< r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tidak reliabel.

Untuk mengetahui suatu instrumen kuisisioner reliabel atau tidak menurut Ebel & Frisbie dalam Arieck (2003:43) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha_{std} = \frac{K\bar{r}}{I + (K - 1)\bar{r}}$$

Dimana :

α_{std} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya Butir Pertanyaan

r = Rata- Rata Korelasi

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Variabel Gaji (X1)	6	0,769	RELIABEL
2	Variabel Tunjangan (X2)	6	0,784	RELIABEL
3	Variabel Fasilitas Kerja (X3)	6	0,864	RELIABEL
4	Kinerja (Y)	6	0,847	RELIABEL

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel rangkuman hasil reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Gaji (X1) 0,769, Tunjangan(X2) adalah 0,784, Fasilitas Kerja (x3) adalah 0,864, dan untuk Kinerja (Y) adalah 0,847, hal tersebut menyatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah baik.

G. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini digunakan dua teknik dalam pengumpulan data yaitu :

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber aslinya. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono,2010:137).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono,2010:137). Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya sejarah perusahaan, jumlah karyawan, visi-misi, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

H. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode dan model yang sesuai agar data mentah (*raw data*) yang diperoleh memiliki arti dan bermakna

untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi. Ada empat uji yang digunakan yaitu uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Normalitas dan Autokorelasi

1) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF).

Hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Tabel3.5
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaji	0.933	1.072	Bebas Multikolinier
Tunjangan	0.889	1.125	Bebas Multikolinier
Fasilitas Kerja	0.949	1.053	Bebas Multikolinier

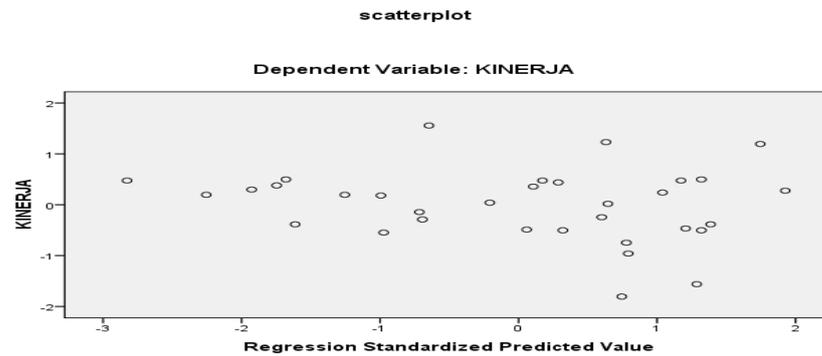
Sumber :Data yang diolah 2016

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada Lampiran sebagaimana juga pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1
Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang tidak jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

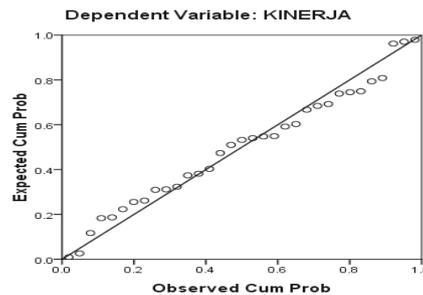
3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik norma IP-P Plot terhadap residual error model

regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.2
Uji Normalitas

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

4) Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011: 110).

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan= 5%. Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel 3.5 uji Autokorelasi berikut:

Tabel 3.5
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	Durbin-Watson
1	2,017

- predictors:(Constant), Gaji, Tunjangan, Fasilitas kerja
- Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS,2016

Nilai durbin watson (DW) yang dihasilkan adalah 2,017; nilai = 1,72 sehingga $4 - d_u = 4 - 1,72 = 2,28$ dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara d_u s/d $4 - d_u$ sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaji, tunjangan dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Model regresi linier berganda yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = skor tingkat kinerja karyawan
a = konstanta
b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
X₁ = skor dimensi variabel gaji
X₂ = skor dimensi variabel tunjangan
X₃ = skor dimensi variabel fasilitas kerja
E = error estimet

(sumber Sugiono 2005:21)

3. Pengujian koefisien determinan (R^2)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur variabel bebas yang diteliti (x_1, x_2, x_3) yaitu gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2=0$ menunjukkan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Serentak)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *F-test*. Menurut Ghozali (2011:98) : “uji statistik *F* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji *F* dilakukan untuk mempengaruhi apakah serentak variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1=b_2=b_3=0$ artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila $F_{tabel} > F_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk melakukan uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sumber : Sudjana, 2005:385)

Dimana :

F = Pendekatan probabilitas Fischer

k = banyaknya variabel bebas

R² = Koefisien determinasi

b. Uji T (Parsial)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *t-test*. Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah secara parsial adakah pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (x_1, x_2, x_3) terhadap variabel terikat (*Y*). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1=b_2=b_3=0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk melakukan uji t bisa menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

t = t hitung

b = Koefisien regresi

sb = standar error dari variabel bebas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)

Berawal dari keinginan PENDIRI untuk pulang kampung meskipun sangat jauh dari jangkauan kota, PENDIRI berusaha membangun sebuah mimpi untuk mendirikan sebuah usaha kecil di pedesaan. Tenaga kerja yang dibutuhkan pada saat itu adalah sekitar 25 orang. Situasi perekonomian Negara yang sering pasang surut sangat mempengaruhi perjalanan usaha kecil yang sempat hampir tutup karena harga bahan baku masih banyak yang import bersamaan dengan nilai dolar yang sangat fluktuatif semakin menyulitkan usaha PENDIRI yang masih berskala kecil.

Tanpa terasa meskipun banyak goncangan dan hempasan dari banyak pihak pada akhirnya semakin mendewasakan perkembangan perjalanan Perusahaan yang sudah di bangun PENDIRI. Karena perusahaan dibangun dengan menggunakan pola kekeluargaan, masalah mulai muncul terutama masalah internal seperti jumlah karyawan yang sudah mencapai sekitar 200 orang terasa sangat membebani ketika ada regulasi perekonomian dari pemerintah. Mengingat perusahaan masih sangat bergantung pada tenaga manusia dimana 80% pekerjaan masih menggunakan tenaga tangan bukan tenaga mesin. Untuk mengatasi

besarnya biaya produksi dan setiap regulasi ekonomi yang sering merepotkan, pada tahun 2004 PENDIRI mulai berinovasi untuk tidak lagi menambah karyawan tapi sudah mulai beralih untuk menggunakan tenaga mesin. Hingga saat ini 75% dari proses pembuatan hingga proses pengemasan roti sudah menggunakan tenaga mesin.

Perusahaan berusaha maksimal untuk mempertahankan karyawan yang masih ada didalam tetapi bila ada karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan apapun pihak Perusahaan sudah tidak melakukan rekrutmen karyawan baru. Bila PENDIRI tetap dengan idealismenya tidak mau menggunakan tenaga mesin hampir pasti Perusahaan tidak akan mampu untuk bertahan lebih lama, mengingat para competitor yang sudah banyak beralih menggunakan tenaga mesin.

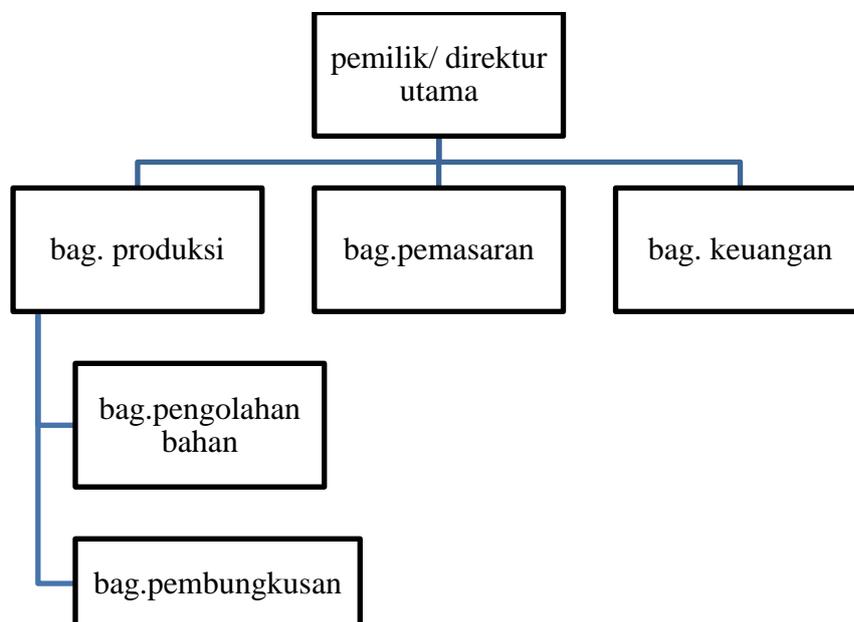
Saat ini jumlah karyawan masih sekitar 125 orang, ditambah dengan keberadaan mesin saat ini jumlah karyawan sudah sangat proposional. Pengalaman PENDIRI yang sudah lebih dari 30 tahun menggeluti bidang pangan sangat membantu eksistensi perusahaan UNIVERSAL Bakery. Demikian sejarah singkat tentang berdirinya perusahaan yang berada disudut kampong pinggiran sawah yang terletak di Desa Garu, Kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur

2. Lokasi

Lokasi perusahaan ada di Dusun.Padasan Desa.Baron Kec.Baron Kab.Nganjuk. Pemilihan lokasi ini dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain :

- a. Di Dusun Padasan, Baron yang merupakan kampung halaman pemilik sehingga bisa meminimalisir biaya sewa.
- b. Mudah memperoleh tenaga kerja, karena tenaga kerja banyak tersedia di daerah sekitar pabrik
- c. Saat pertama berdiri belum ada pesaing di daerah tersebut.

3. Struktur Organisasi



Sumber : Data Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)

4. Deskripsi Kerja

a. Pemilik/ Direktur

Memiliki tugas sebagai penanggung jawab utama perusahaan, mengarahkan jalannya operasional perusahaan, melakukan pengawasan, menentukan harga pokok, menentukan gaji karyawan,

mengusahakan tersedianya bahan baku, mengangkat dan memberhentikan karyawan.

b. Bagian Pengolahan Bahan

Bertugas mengolah bahan baku dan bahan pembantu lainnya menjadi roti yang siap di bungkus

c. Bagian Pembungkus

Bertugas membungkus roti-roti yang sudah jadi agar siap dipasarkan.

d. Bagian Pemasaran

Bertugas memasarkan roti kepada para konsumen baik kepada toko-toko maupun agen-agen yang menjadi mitra pabrik roti abadi, menjalin hubungan yang baik dengan konsumen, mendata dan melayani permintaan konsumen.

e. Bagian Keuangan

Bertugas melakukan pembukuan tentang pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 33 orang karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus). Para responden yang mengisi kuisisioner akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Identifikasi

ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum dari responden.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	14	42,42
2	Wanita	19	57,57
Jumlah		33	100

Sumber : hasil pengolahan data primer 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden wanita lebih banyak (57.57%) dibandingkan jumlah responden laki-laki (42,42%). Hal ini disebabkan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) bergerak dibidang kuliner, yang lebih sering menggunakan karyawan wanita dibandingkan karawan laki-laki dalam proses produksinya.

b. Identifikasi Berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	≥ 20 tahun	3	9,09
2	21- 30 tahun	12	36,36
3	31-40 tahun	13	39,39
4	40-50 tahun	5	15,15
Jumlah		33	100

Sumber : hasil pengolahan data primer 2016

Dari tabel di atas terlihat sebagian besar pegawai adalah orang-orang pada usia 31-40 tahun yaitu sebesar 39,39% atau sejumlah 13 orang, hal ini menunjukkan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) memilih pegawai dari usia produktif.

c. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	SD	7	21,21
2	SMP	8	24,24
3	SMA sederajat	15	45,45
Jumlah		33	100

Sumber : hasil pengolahan data primer 2016

Dari data di atas diketahui mayoritas karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) sudah mengenyam pendidikan cukup tinggi yaitu lulusan SMA sebanyak 15 (45,45%) orang.

d. Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	1-2 thn	5	15,15
2	3-5 thn	12	36,36
3	6-8 thn	11	33,33
4	9-10 thn	5	15,15
Jumlah		33	100

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan data di atas, masa kerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) paling banyak selama 3-5 tahun yaitu 12 (36,36%) responden.

B. DESKRIPSI DATA VARIABEL PENELITIAN

b. Deskripsi Variabel Gaji (X1)

Variabel Gaji terdiri atas 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Gaji

No	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Karyawanya.	0	0	2	6,06	7	21,21	19	57,57	5	15,15	33	100
2.	Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan karyawanya..	0	0	6	18.18	9	27.27	16	48.48	2	6.06	33	100
3.	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya	0	0	5	15.15	9	27.27	14	42.42	5	15.15	33	100
4.	Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri	0	0	4	12.12	10	30.30	11	33.33	8	24.24	33	100
5.	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	0	0	17	51.51	8	24.24	5	15.15	3	9.09	33	100
6.	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan	0	0	2	6.06	2	6.06	20	60.60	9	27.27	33	100

Sumber : pengolahan data primer, 2016

Dari tabel deskripsi variabel gaji di atas terlihat item yang menonjol adalah Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan dimana 20 (60,60%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai kinerja. Item kedua yang menonjol adalah Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Karyawannya, dimana 19 (57,57%) responden menyatakan setuju perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawannya. Ketiga adalah Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan karyawannya. dimana sebanyak 16 (48,48%) responden menyatakan setuju perusahaan memberikan gaji pada karyawannya sesuai jabatan pada karyawannya. Item ke empat adalah Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawannya, dimana 14 (42,42%) responden setuju bahwa karyawan akan semangat bekerja jika gaji telah di berikan oleh perusahaan. Item yang ke lima adalah Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri dimana sebanyak 11 (33,33%) menyatakan setuju bahwa gaji yang di berikan perusahaan membuat karyawan lebih percaya diri dalam bekerja. Item yang terakhir adalah Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. dimana 5 (15,15%) menyatakan setuju bahwa gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan kinerja mereka..

c. Deskripsi Variabel Tunjangan (X2)

Variabel Tunjangan memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Tunjangan

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawannya	0	0	0	0	1	3,03	28	84,84	4	12,12	33	100
2.	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri	0	0	3	9,09	4	12,12	21	63,63	5	15,15	33	100
3.	Tunjangan di berikan sesuai dengan beban kerja	0	0	0	0	1	3,03	27	81,81	5	15,15	33	100
4.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawannya.	0	0	0	0	2	6,06	26	78,78	5	15,15	33	100
5.	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawannya.	0	0	1	3,03	9	27,27	17	51,51	6	18,18	33	100
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang	0	0	5	15,15	7	21,21	16	48,48	5	15,15	33	100

Sumber : pengolahan data primer, 2016

Dari tabel deskripsi variabel Tunjangan di atas yang paling menonjol adalah Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawannya, dimana 28 (84,84%) responden menyatakan setuju bahwa tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih semangat

dalam bekerja. Kedua adalah item Tunjangan di berikan sesuai dengan beban kerja, sebanyak 27 (81,81%) responden menyatakan setuju perusahaan memberikan tunjangan sesuai beban kerja karyawanya. Ketiga adalah item Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya., sebanyak 26 (78,78%) responden setuju bahwa selama ini perusahaan telah memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawanya. Keempat adalah item Tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri, dimana sebanyak 21 (63,63%) responden setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan membuat karyawanya lebih percaya diri dalam bekerja. Item kelima adalah Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawanya.. 17 (51,51%) responden menyatakan setuju bahwa selama ini perusahaan telah mengeluarkan berbagai macam tunjangan untuk karyawanya. Item yang terakhir Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang, dimana 16 (48,48%) responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selain mengeluarkan tunjangan berupa uang, perusahaan juga mengeluarkan tunjangan berupa barang.

d. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Variabel fasilitas kerja memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai.	0	0	0	0	4	12,12	21	63,63	8	24,24	33	100
2.	Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya.	0	0	2	6,06	1	3,03	23	69,69	7	21,21	33	100
3.	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu digunakan dengan baik karyawanya	0	0	0	0	3	9,09	22	66,66	8	24,24	33	100
4.	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu di optimalkan waktu kerja.	0	0	3	9,09	4	12,12	19	57,57	7	21,21	33	100
5.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya.	0	0	4	12,12	7	21,21	20	60,60	2	6,06	33	100
6.	Fasilitas Kerja yang diberikan mudah untuk digunakan	0	0	0	0	0	0	33	100	0	00	33	100

Sumber : pengolahan data primer, 2016

Dari deskripsi variabel fasilitas kerja diatas item yang paling menonjol adalah Fasilitas Kerja yang diberikan mudah untuk digunakan, dimana 33 (100%) responden atau seluruh karyawan setuju bahwa fasilitas kerja yang digunakan mudah dalam penggunaannya, item yang kedua Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya dimana sebanyak 23 (69,69%) responden setuju fasilitas kerja yang diberikan perusahaan hanya untuk waktu kerja. Ketiga adalah Fasilitas Kerja yang di berikan mampu digunakan dengan baik karyawanya, 22 (66,66%) responden setuju karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Yang keempat adalah Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai., dimana 21 (63,63%) responden menyatakan setuju fasilitas yang di berikan perusahaan telah memadai. Yang kelima adalah Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya.. 20 (60,60%) responden setuju fasilitas yang di berikan perusahaan telah meringankan beban kerja karyawanya. Yang terakhir Fasilitas Kerja yang di berikan mampu di optimalkan waktu kerja, dimana sebanyak 19 (57,57%) responden setuju bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu dioptimalkan oleh karyawanya.

e. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja memiliki 5 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Hasil kerja sesuai standar perusahaan	0	0	0	0	1	3,03	28	84,84	4	12,12	33	100
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	3	9,09	5	15,15	22	66,66	3	9,09	33	100
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0	0	0	0	0	0	32	96,96	1	3,03	33	100
4.	Teliti dalam melaksanakan tugas.	0	0	0	0	3	9,09	30	90,90	0	0	33	100
5.	Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan.	0	0	0	0	2	6,06	29	87,87	2	6,06	33	100
6.	Disiplin dalam bekerja	0	0	0	0	6	18,18	25	75,75	2	6,06	33	100

Sumber : pengolahan data primer, 2016

Dari deskripsi variabel kinerja di atas item yang paling menonjol adalah mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, 32 (96,96%) responden menyatakan mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Item kedua adalah Teliti dalam melaksanakan tugas, sebanyak 30 (90,90%) responden menyatakan bahwa mereka teliti dalam bekerja. Item yang ketiga Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan, dimana 29 (87,87%) responden setuju mampu mencapai mutu kerja sesuai dengan

standar yang ditetapkan perusahaan. Yang keempat adalah Hasil kerja sesuai standar perusahaan, 22 (66,66%) responden menyatakan hasil dari kerja sesuai dengan standar perusahaan. Yang kelima Disiplin dalam bekerja dimana 25 (75,75%) responden setuju mereka begitu disiplin dalam bekerja. Item yang terakhir Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana 22 (66,66%) responden setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

C. ANALISIS DATA

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dijelaskan pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.138	.871		2.455	.016		
	Gaji	.237	.055	.330	4.298	.000	.933	1.072
	Tunjangan	.183	.051	.277	3.608	.000	.889	1.125
	Fasilitas Kerja	.340	.070	.365	4.817	.000	.949	1.053

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 2.138 + 0,330 X_1 + 0,277 X_2 + 0,365 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti :

- a. Konstanta (α) sebesar 2.138, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa variabel gaji, tunjangan dan fasilitas kerja, maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 2,138.
- b. Koefisien regresi gaji (b_1) bernilai positif sebesar 0,330, hal ini berarti jika gaji meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.330 satuan.
- c. Koefisien regresi tunjangan (b_2) bernilai positif sebesar 0,277, hal ini berarti jika tunjangan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.277 satuan.
- d. Koefisien regresi fasilitas kerja (b_3) bernilai positif sebesar 0,365, hal ini berarti jika fasilitas kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.365 satuan

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.555	1.110

a. Predictors: (Constant), Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa nilai R square = 0,569 menunjukkan besarnya pengaruh Gaji(X1), Tunjangan(X2), Fasilitas kerja(X3), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 56,9%. Berarti masih ada pengaruh variabel lainnya sebesar 43,1% yang mempengaruhi kinerja kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Ada dua macam uji yang dilakukan yaitu Uji t dan Uji F

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.138	.871		2.455	.016		
	Gaji	.237	.055	.330	4.298	.000	.933	1.072
	Tunjangan	.183	.051	.277	3.608	.000	.889	1.125
	Fasilitas kerja	.340	.070	.365	4.817	.000	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2016

a. Variabel Gaji

$H_0 : b_1 \leq 0$: Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 > 0$: Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t untuk variabel X₁ (Gaji) diperoleh nilai t hitung = 4,298 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Gaji yang semakin baik, akan mempercepat kinerja karyawan.

b. Variabel Tunjangan

$H_0 : b_2 \leq 0$: Tunjangan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_2 > 0$: Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t variabel X_2 (tunjangan) diperoleh nilai t hitung = 3,608 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Tunjangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Fasilitas kerja

$H_0 : b_3 \leq 0$: Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_3 > 0$: Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t variabel X_3 (Fasilitas Kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,817 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja yang semakin terjangkau , akan menambah kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen (gaji, tunjangan, fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara serentak.

Tabel 4.12
Hasil uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	600,384	3	200,128	9,814	.000 ^a
Residual	632,187	30	20,393		
Total	1232,571	33			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, GAJI, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Uji signifikansi simultan/serentak (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 9,814. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 4 - 1 = 3, dan derajat bebas 3 (df_3) = $n - k - 1 = 33 - 3 - 1 = 29$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,911 dengan demikian F hitung $9,814 > F$ tabel = 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus), atau dapat dikatakan bahwa gaji (X1), tunjangan (X2), Fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa Gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil nilai uji t 4,298. Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai Gaji. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan harapan mereka.

Kenyataan ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaji maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.330. Berarti semakin tinggi/besar gaji, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang pernah ada dari pendapat Anggi (2015). Bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa Tunjangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan nilai hasil uji t 3,608. Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai Tunjangan kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa Program Tunjangan kerja yang dilaksanakan perusahaan mampu menjamin keamanan bekerja bagi karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan Tunjangan kerja terhadap kinerja diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan Tunjangan kerja maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.277. Berarti semakin tinggi/besar tunjangan, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini memperkuat peneliti yang pernah ada dari pendapat Mardjoen (2013) bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil nilai uji t 4,817. Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kesehatan kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa “ Program kesehatan kerja yang dilaksanakan perusahaan mampu menjamin kenyamanan dan ketenangan bekerja bagi karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan Fasilitas kerja terhadap kinerja diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan fasilitas kerja maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.365. Berarti semakin tinggi/besar fasilitas kerja, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini memperkuat peneliti yang pernah ada dari pendapat Welli (2014) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.

Hipotesis keempat menyatakan Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan gaji, tunjangan dan fasilitas kesehatan kerja yang memadai bagi mereka.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,814 > 2,911$, Berarti semakin tinggi/besar gaji, tunjangan dan fasilitas kerja secara simultan maka semakin baik/tinggi juga kinerja karyawan. ini juga terbukti dari tanggapan responden mengenai gaji, program tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan bahwa gaji, tunjangan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X1), Tunjangan kerja (X2), dan Fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. IMPLIKASI

Implikasi dari temuan penelitian mencakup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya diluar perusahaan dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap penguatan pelaksanaan kinerja karyawan dan pengawasan bagi perusahaan.

1. Implikasi Teoritis

- a. Sebagai bahan perbandingan teori dan praktek sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang dan menerapkan ilmu selama kuliah
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan perbendaharaan tentang ilmu pengetahuan dan memperluas bagi pembaca.
- c. Menambah literature diperpustakaan yang berguna bagi pembaca dan memperluas wawasan dibidang, manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaji, tunjangan, fasilitas dan kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan gaji, tunjangan, fasilitas, dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh gaji, tunjangan, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Gaji terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan memperhatikan pemberian gaji yang layak dan adil bagi karyawan sesuai beban tugasnya.
- b. Perusahaan sebaiknya memperhatikan betul progam tunjangan bagi para karyawan. Hal ini agar karyawan bisa merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja
- c. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan fasilitas kerja karena dengan fasilitas kerja, kinerja karyawan juga akan meningkat dengan sendirinya sehingga produktivitas juga ikut meningkat.

2. Bagi Karyawan

Sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk lebih meningkatkan sistem kinerja yang lebih baik lagi, Sehingga dapat memberikan nilai-nilai terbaik bagi Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus).

3. Bagi Lembaga Fakultas Ekonomi

Bagi lembaga fakultas ekonomi sebaiknya menambahkan ilmu dan wawasan yang dapat memupuk pemikiran kritis dalam melakukan penelitian tentang kinerja,tunjang,fasilitas perusahaan atau yang lainnya yang berhubungan dengan menejemen ekonomi.

4. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti upah, bonus dan Motivasi agar dapat sebagai perbandingan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Cet. Ke-1. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Anggi. 2015 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti*.
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, & Lia Yuliana, 2008, *Manajemen Pendidikan*, Aditya Media & FIP UNY. Yogyakarta.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Drs. Riduwan, MBA dan Drs. Sunarto, M.Si. 2007. *Pengantar Statistika*. Untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Erinda Fauzia , Wahyu Hidayat, Bulan Prabawani. 2014 *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912*. Semarang.
- Faisal, 2005 *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan UGM*, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksar. Jakarta.

- Jayatmi Irma, 2015 *Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju jakarta*. Jakarta.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kurniawati, Tursina. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Maharjan, 2012 *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ko Perasi*. Unud. Denpasar.
- Mardjoen, 2013 *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*. Gorontalo.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sahat Maruli, 2011 *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*. Universitas Sumatera Utara. Medan .
- Samsudin, Sadili 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015 *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widayatama. Bandung.
- Sedarmayanti, 2015 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pt Rafika Aditama. Bandung.



- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Tahir Muh, 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Tahir Muh, 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Welli Fitra Hayati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi Fm) Padang*. Padang



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Gaji

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.783	6

Reliability Statistics

Kinerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.854	6

Reliability Statistics

Fasilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.871	6

Reliability Statistics

Tunjangan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.779	6

VALIDITAS

No	Pernyataan	r-Tabel (5%)	r-Hitung	Keterangan
A	Validitas Variabel Gaji			
1	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Karyawanya.	0,344	0,524	Valid
2	Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan karyawanya..	0,344	0,424	Valid
3	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya	0,344	0,476	Valid
4	Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri.	0,344	0,515	Valid
5	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	0,344	0,446	Valid
6	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	0,344	0,780	Valid
B	Variabel Tunjangan			
1	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawanya	0,344	0,626	Valid
2	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri	0,344	0,483	Valid
3	Tunjangan di berikan sesuai dengan beban kerja	0,344	0,700	Valid
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya.	0,344	0,687	Valid
5	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawanya.	0,344	0,392	Valid

6	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang	0,344	0,345	Valid
C	Variabel Fasilitas Kerja			
1	Fasilitas Kerjayang diberikan perusahaan memadai.	0,344	0,452	Valid
2	Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya.	0,344	0,813	Valid
3	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu digunakan dengan baik	0,344	0,791	Valid
4	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu di optimalkan waktu kerja.	0,344	0,475	Valid
5	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya.	0,344	0,724	Valid
6	Fasilitas Kerja yang diberikan mudah untuk digunakan	0,344	0,787	Valid
D	Variabel Kinerja			
1	Hasil kerja sesuai standart perusahaan.	0,344	0,685	Valid
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,344	0,890	Valid
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0,344	0,865	Valid
4	Teliti dalam melaksanakan tugas.	0,344	0,560	Valid
5	Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan.	0,344	0,432	Valid
6	Disiplin dalam bekerja	0,344	0,457	Valid

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.138	.871		2.455	.016		
	Gaji	.237	.055	.330	4.298	.000	.933	1.072
	Tunjangan	.183	.051	.277	3.608	.000	.889	1.125
	Fasilitas Kerja	.340	.070	.365	4.817	.000	.949	1.053

a. Dependent Variable: kinerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.555	1.110

a. Predictors: (Constant), Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.138	.871		2.455	.016		
	Gaji	.237	.055	.330	4.298	.000	.933	1.072
	Tunjangan	.183	.051	.277	3.608	.000	.889	1.125
	Fasilitas kerja	.340	.070	.365	4.817	.000	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600,384	3	200,128	9,814	.000 ^a
	Residual	632,187	30	20,393		
	Total	1232,571	33			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, GAJI, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROTI UNIVERSAL (BAYU BAGUS) BARON NGANJUK

IDENTITAS RESPONDEN

- ❖ Nama :

- ❖ Jenis kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan

- ❖ Umur :
- ❖ Pendidikan Terakhir :
- ❖ Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Bacalah daftar pernyataan pada tabel, kemudian berikan alternatif pilihan pendapat sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Alternatif pilihan dibubuhkan dengan memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang dipilih.

Keterangan :SS= Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS= Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

A. Variabel Gaji

No	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Karyawanya.					
2	Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan karyawanya.					
3	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya					
4	Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri					
5	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					
6	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					

B. Variabel Tunjangan

No	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
1	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawanya					
2	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri					
3	Tunjangan di berikan sesuai dengan beban kerja					
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya.					
5	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawanya.					
6	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang					

C. Variabel Fasilitas Kerja

No	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
1	Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai.					
2	Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya.					
3	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu digunakan dengan baik					
4	Fasilitas Kerja yang di berikan mampu di optimalkan waktu kerja.					
5	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya.					
6	Fasilitas Kerja yang diberikan mudah untuk digunakan					

D. Variabel Kinerja

No	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
1	Hasil kerja sesuai standart perusahaan.					
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
4	Teliti dalam melaksanakan tugas.					
5	Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan.					
6	Disiplin dalam bekerja					

PABRIK ROTI UNIVERSAL (BAYU BAGUS)

Padasan, Baron, Nganjuk

Hal : **Balasan**

Kepada Yth:

Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nisantara PGRI Kediri.

Ema Nurzainul Hakimah. S,E,M.M.

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *Bayu Putra*

Jabatan : **Pimpinan Perusahaan**

Menerangkan bahwa,

Nama : **Moh. Farhan Maulana**

No. Mhs : **12.1.02.02.0354**

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) dengan permasalahan dan judul :

“Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)”.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Nganjuk, 23 Juni 2016

Hormat Kami,

Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus)


Bayu Putra
Pimpinan Perusahaan





PERSETUJUAN BAU : *EF*

BERITA ACARA KEMAJUAN PEMBIMBINGAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH

1. NAMA MAHASISWA : *Moh. Farhan Maulana*
NPM : *12.1.02.02.035.4*
Fak/Jur/Prodi : *Ekonomi / Manajemen*
Alamat Rumah : *Termas Baron Nganjuk*
Alamat email : _____
No. Telp. / HP : _____

2. DOSEN PEMBIMBING I : *Dr. H. Samari, M.M*
Alamat Rumah : _____
Alamat email : _____
No. Telp. / HP : _____

3. DOSEN PEMBIMBING II : *Basthomi Mustik, S.Pd, M.M*
Alamat Rumah : _____
Alamat email : _____
No. Telp. / HP : _____

4. JUDUL KTI : *Analisis Pengaruh Gaya, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*

Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : _____
2. Jadwal Bimbingan : _____

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I			
Pembimbing II			

3. Kemajuan Bimbingan : _____

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	4/6	Bab 1-3	Revisi	
2	24/6	Bab 1-3 Angket	Revisi	
3	27/6	Bab 1-3	di revisi	
4	20/6	Angket	acc	
5	15/6	4-5	di revisi	
6	10/6	1-3 4-5	acc	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	22/05 2016	Bab 1-3	Latar belakang	
2	25/05 2016	Bab 1-3	kerangka & instrumen	
3	01/06 2016	Acc		
4	22/06 2016	Bab 4-5	Hasil	
5	25/06 2016	Bab 4-5	Hasil	
6	27/06 2016	Bab 4-5	Hasil	
7	12/07 2016	Bab 4-5	Pembahasan	
8	15/07 2016		Acc	

Mengetahui,
Kaprod

Kediri, _____
Mahasiswa Ybs,

NIDN _____

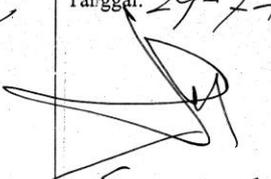
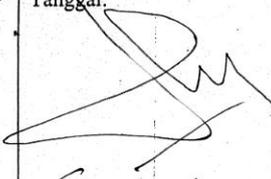
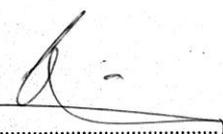
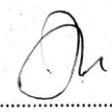
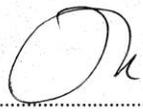
NIDN _____



UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
FAKULTAS EKONOMI
Program Studi: Akuntansi dan Manajemen
Status "Terakreditasi"
S.K. Mendiknas R.I. No. 241/D/O/2006 Tanggal 12-10-2006
Kampus: Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Telepon (0354) 771576 Kediri
Web Site: www.unpkediri.web.id email: unpkediri@unpkediri.web.id

FORMULIR REVISI

Nama : Moh. Farhan Maulana
NPM : 12-1-02-02-0354
Program Studi : Manajemen

No.	Revisi	Penguji	
		Tanda Tangan Revisi	Tanda Tangan Persetujuan Revisi
1	di revisi yg di lipet	Tanggal: 29-7-16  (Sa mar)	Tanggal:  (Sa mar)
1	Revisi di setiap halaman yg ber a bui foto. buku kuning jelu bers kerutannya	Tanggal: 27-7-2016  (Sa mar)	Tanggal: 5/8  (Sa mar)
3	> cetk lipatan Draft > perhatikan saran penguji > sinkronkan isi	Tanggal: 29-07-2016  (Sa mar)	Tanggal: 5.8.2016  (Sa mar)

CATATAN :

Revisi paling lambat 2 minggu, apabila melebihi batas waktu yang ditetapkan maka mahasiswa yang



**UNIVERSITAS NISANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
PADA MASYARAKAT (LPPM)**

Kampus 1 Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112)
Telp.: (0354) 771576, 771503, 771495 Fax. (0354) 771576

Website: lp2m.unpkediri.ac.id, Email: lemlit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 5738.07/LPPM-UNP/VI/2016 20 Juni 2016
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

Kepada Yth. PIMPINAN PERUSAHAAN PABRIK ROTI UNIVERSAL (BAYU BAGUS)
di : PADASAN, BARON, NGANJUK

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nisantara PGRI Kediri:

NAMA : MOH. FARHAN MAULANA
NPM : 12.1.02.02.0354
FAK - PRODI : FE-Manajemen
Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
JUDUL :

**ANALISIS PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PABRIK ROTI UNIVERSAL (BAYU BAGUS) BARON NGANJUK
2016**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).

Tembusan :
1. Kaprodi
2. Dosen Pembimbing 1 dan 2

an Ketua
Sekretaris LPPM,
Erwin Putera Hermana, M.Pd
NIDN: 0706128701



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Nisantara PGRI Kediri