

1

*by* Permata Zega

---

**Submission date:** 04-Apr-2023 02:13AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2055501702

**File name:** Permata\_Kristiaman\_Zega.docx (146.53K)

**Word count:** 8819

**Character count:** 53350

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Untuk menjalankan sebuah roda organisasi dibutuhkan sinkronisasi antar semua elemen yang ada didalamnya. Organisasi ibarat sebuah pohon besar yang memiliki akar, batang, dahan, ranting hingga daun. Semua bagian ini tentunya memiliki fungsi dan peranan masing-masing. Organisasi juga demikian, dimana terdiri dari manajernya, anggota, visi misinya, sumber dayanya dan lain sebagainya.

Pelaksanaan pekerjaan dalam kantor dibagi dalam beberapa bagian sesuai kebutuhan organisasi dan berdasarkan aturan yang berlaku. Pembagian kerja dalam setiap organisasi dilakukan secara terperinci agar jenis pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi tersebut dapat dilakukan. Pembagian pekerjaan tersebut terbagi-bagi menjadi spesialisasi dan makin lama menjadi semakin khusus. Maka untuk memudahkan pelaksanaan kerja maka diperlukan fasilitas yang berguna untuk mendukung proses pelaksanaan pekerjaan dimaksud.

Dalam era kemajuan zaman yang disertai dengan kecanggihan teknologi sebagai organisasi dalam pemerintahan sebagai pelayan publik, dimana dituntut harus dapat menyesuaikan diri dengan tempat dan serta perkembangan yang terjadi dan mesti dapat melaksanakan perubahan yang ada.

Majunya suatu organisasi atau perusahaan atau instansi saat ditentukan oleh kinerja pegawai yang ada. Situasi ini tidak dapat dipisahkan agar tujuan untuk mengembangkan <sup>1</sup> kinerja pegawai semakin meningkat dan optimal. Kinerja pegawai adalah hasil dari pencapaian tugas pegawai yang telah ditugaskan oleh organisasi atau perusahaan. Perusahaan adalah suatu usaha besar yang diawasi atau dijalankan secara mandiri atau bersama-sama (beberapa kelompok) yang memiliki modal besar dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan mengurus perusahaannya sendiri namun harus dibantu oleh pegawainya.

Dalam sesuatu kantor atau perusahaan mengupayakan wajib <sup>4</sup> terus berkembang bersamaan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai wajib sesuai prosedur serta ketentuan perusahaan ataupun instansi. Pekerjaan seorang pegawai tidak bisa dikerjakan begitu saja tanpa terdapatnya dukungan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Kinerja pegawai dalam sesuatu kantor atau perusahaan tidak seluruhnya bisa optimal, ada beberapa permasalahan yang terjadi di suatu kantor atau perusahaan, seperti halnya fasilitas yang kurang memadai sehingga menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

<sup>3</sup> Kinerja merupakan prestasi kerja yang menggambarkan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh sesuatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan serta karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah ataupun perusahaan (bisnis) buat menggapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas yang baik. Dengan demikian, maka fasilitas tersebut merupakan sarana bagi pegawai supaya mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih maksimal sesuai harapan yang diinginkan.

Menurut Moenir (dalam Lisa Suganda, 2019), bahwa: “Fasilitas adalah segala sesuatu yang terlibat dan diinginkan oleh pegawai, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Anam (dalam Lisa Suganda, 2019), fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk mempermudah dan memperlancar dalam melakukan tugas. Dengan begitu, seorang pekerja atau pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dialokasikan kepadanya tanpa dukungan fasilitas pekerjaan. Perlengkapan kerja ini juga dibagi atas 2 tipe: perlengkapan kerja manajemen serta perlengkapan kerja operasional. Perlengkapan kerja manajemen berbentuk ketentuan yang menetapkan kewenangan serta kekuasaan dalam melaksanakan kewajibannya. Jadi, dengan perlengkapan kewenangan serta kekuasaan seperti itu manajemen bisa melaksanakan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengendalikan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai ataupun pekerja.

PT. Bank Mandiri Taspen (Bank Mantap) merupakan anak perusahaan Bank Mandiri yang terutama menyediakan layanan perbankan pada segmen UMKM serta pensiunan. Untuk mencapai tujuannya, setiap kantor ataupun lembaga ataupun perusahaan mengupayakan supaya setiap pegawai ataupun

karyawan memberikan output yang baik terhadap instansinya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula pada PT. Bank Mandiri Taspen yang senantiasa mengupayakan supaya setiap pegawai bisa memberikan output yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan pengamatan sementara, fasilitas kerja yang disediakan di PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli kurang mendukung seperti tempat ibadah yang belum memadai, unit komputer yang masih kurang, dan tempat parkir yang kurang memadai.

Maka dari uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Fasilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Suharsimi Arikunto (2016: 17), menyatakan “Agar penelitian dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka peneliti harus merumuskan masalah penelitian dimaksud, sehingga tampak jelas dari mana harus dimulai, kemana harus pergi dan dengan apa dilaksanakan penelitian”

Dari pendapat di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, yakni: “Apakah Ada Pengaruh Fasilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli?”

### <sup>17</sup> 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini mencakup ruang lingkup yang sempit dan terbatas, agar penelitian ini dapat lebih jelas maka perlu adanya pembatasan masalah. Menurut Zuriyah (2015: 226), mengatakan bahwa <sup>7</sup> “Pembatasan masalah perlu dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, atau peneliti lebih terfokus pada tujuan yang akan diteliti”.

Agar <sup>15</sup> penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan dalam penelitian ini, dan yang menjadi <sup>13</sup> batasan masalah pada penelitian ini adalah tentang pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

### <sup>14</sup> 1.4 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai, yakni untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

### <sup>10</sup> 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan untuk dapat memberikan manfaat bagi kemajuan ilmu tentang Manajemen Operasional, yang berhubungan dengan Pengaruh Fasilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan selama perkuliahan dan menambah pengalaman dalam melakukan penelitian pada bidang manajemen.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai Pengaruh Kelengkapan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai, sehingga nantinya dapat menjadi pertimbangan strategi perusahaan di waktu yang akan datang.

### c. Bagi Kalangan Umum

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sehingga menjadi bahan pertimbangan pengembangannya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penulisan karya ilmiah dan agar hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan lebih sistematis, peneliti menyusun dan mengatur karya

ilmiah ini berdasarkan urutan-urutan pengkajian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan tentang latar belakang pelaksanaan penelitian, perumusan masalah, batasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini peneliti menyajikan beberapa teori-teori sebagai landasan bagi peneliti untuk melakukan pengkajian dan perbandingan-perbandingan dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, data dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisa data.

#### **BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan analisa dan pembahasan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.



## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup tentang kesimpulan dan saran dari hasil analisa dan pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Fasilitas**

##### **2.1.1 Pengertian Fasilitas**

Menurut Lupiyaodi (dalam Lisa Suganda, 2019: 24) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan kantor atau organisasi atau perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki tujuan jangka panjang dan memberikan manfaat untuk waktu mendatang. Semakin banyak aktifitas sebuah kantor, semakin lengkap fasilitas dan sarana pendukung selama proses untuk mencapai tujuan tersebut. Sebuah kantor harus memiliki fasilitas kerja lengkap yang berbagai macam seperti gedung kantor, PC, meja, tempat duduk, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Sementara Tjiptono (dalam Wahyuni Sri, 2017: 127) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sesuatu bentuk pelayanan instansi terhadap pegawai untuk menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari pengertian di atas, maka fasilitas adalah sarana prasarana pendukung untuk bekerja bagi para pegawai atau karyawan untuk melakukan/menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, fasilitas jelas

akan mempengaruhi proses kerja sebuah perusahaan jika fasilitas kerja yang diberikan mendukung/memadai.

### **2.1.2 Fungsi Fasilitas Kerja**

Adapun fungsi fasilitas kerja menurut Moenir (dalam Wahyuni Sri, 2017: 127) sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu
2. Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
3. Kualitas barang yang lebih baik / andal
4. Ketepatan pengaturan dan kepadatan ukuran dipastikan.
5. Lebih mudah/serhana dalam gerak pelakunya.
6. Ciptakan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan untuk mengurangi emosional mereka.

### **2.1.3 Sarana Serta Prasarana Pendukung Kerja**

Sarana serta prasarana pendukung kerja yang dapat memengaruhi atau lebih jauh mendorong kecakapan dan efektivitas kerja menurut Djoyowiriono (dalam Sri Wahyuni, 2014: 127) mencakup hal berikut:

1. Keadaan struktur dan tempat kerja
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Alat transportasi
4. Perangkat komunikasi

### **2.1.4 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Faisal dalam Lisa Suganda (2019: 25) indikator fasilitas kerja, yaitu:

1. Komputer  
PC adalah perangkat elektronik yang dapat digunakan untuk menangani informasi sesuai dengan metode yang direncanakan baru-baru ini untuk membuat data yang bermanfaat bagi kliennya.
2. Meja Kantor  
Meja kantor adalah meja yang digunakan oleh kepala, pegawai sebagai alas untuk menyelesaikan proses, mengerjakan pekerjaan di tempat kerja.
3. Parkir  
Parkir adalah keadaan diam suatu kendaraan bersifat sementara dengan alasan ditinggalkan oleh pengemudinya.
4. Gedung Kantor  
Gedung kantor adalah tempat yang dimanfaatkan untuk perdagangan atau organisasi/perusahaan yang dijalankan secara rutin. Sebuah kantor bisa saja hanya sebuah ruangan atau sebuah ruangan kecil atau sebuah bangunan bertingkat tinggi.

### **2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas**

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam memperoleh apa yang diinginkan. Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi atau kemudahan yang disediakan oleh pengelola untuk pelanggan. Keberadaan fasilitas seperti kotak saran dan keluhan akan membantu pihak pengelola dalam memperoleh informasi mengenai hal-hal apa saja yang diinginkan dan menjadi kebutuhan pelanggan.

Menurut Nirwana (dalam Sri Wahyuni, 2017: 47), faktor yang mempengaruhi fasilitas yakni:

1. Desain fasilitas
2. Nilai fungsi
3. Estetika
4. Kondisi yang mendukung
5. Peralatan penunjang

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Kinerja juga sesuatu hal yang digunakan oleh unsur pimpinan untuk mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahwa untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Mathis dan Jocson (2016: 269), bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat dalam mengembang pekerjaan”. Rivai dan Sagala (2019: 269), bahwa “Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja.

Menurut Stout (BPKP, 2017: 90), bahwa “Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan menjadi produk, jasa atau suatu

proses.” Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintah akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk:

1. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang ada dibawah standar kinerja,
2. Sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk meningkatkan organisasi (BPKP, 2017: 93).

Dalam pengukuran kinerja (*performance*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Miner (Sainul, 2016: 130), menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam tiga kelompok besar yaitu:

1. Berkaitan dengan karakteristik kualitas kinerja aparat;
2. Berkaitan dengan kualitas kerja aparat; dan
3. Berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan aparat lainnya.

Menurut Mathis dan Jocsion (2016: 274), bahwa “Kinerja aparat mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melayani masyarakat”. Memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang lain lebih pandai dari pada yang lainnya untuk dapat diidentifikasi, digambarkan dalam terukur. Substansi instrumen pengukuran kinerja terdiri atas aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan yang dapat diukur meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (*achievement*): yaitu hasil kerja aparat dalam menjalankan tugas baik sekualitas mampu kuantitas kerja.
2. Keahlian (*skill*): yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh aparat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku (*attitude*): yaitu sikap dan tingkah laku aparat yang melekat pada dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin
4. Kepemimpinan (*Leadership*): ini menyangkut tentang kemampuan manajerial dan seni dalam mempengaruhi kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu defenisi tentang kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Kinerja pegawai sangatlah perlu untuk menentukan hasil kerja, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut Wibowo (2019: 3), juga mengatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Wibowo juga mengatakan bahwa “Kinerja berasal dari pengertian *performance*”. Ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2019: 79), mengatakan “Kinerja adalah hasil dari aplikasi kombinasi antara *sustaining* dan *accelerating leadership behavior*”. Kedua bentuk perilaku kepemimpinan dapat dimanifestasikan dengan cara yang berbeda. Cara terpenting adalah melalui fokus *pada action, people*, atau *system*, atau kombinasi



diantaranya. Kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Selain itu, Armstrong dan Baron (Wibowo 2019: 7), menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim.

Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus lebih berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

### **2.2.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Armstrong (2019: 272), bahwa: ”Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat

dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang ditampilkan aparat dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilaian tentang seberapa baik kinerja yang dimiliki”.

Menurut Mathis dan Jackson (2017: 267), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik aparat melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada aparat.

Menurut Sikula (2018: 89), bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengistimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi atau sistematika terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:272), menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik aparat melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada aparat.

### **2.2.3 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi suatu organisasi. Pengukuran kinerja menurut Sony Yuwono dkk (2016:29) bermanfaat untuk:

1. Memotivasi aparat untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
2. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
3. Membuat suatu tujuan strategi yang biasanya masih menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
4. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi atas perilaku yang di harapkan tersebut.

Dari beberapa pengertian dan penjabaran tentang pentingnya pengukuran kinerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan organisasi dimasa yang akan datang.

#### **2.2.4 Indikator Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Werther dan Davis (2020: 273), menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap aparat yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*) hasil penilaian kinerja memungkinkan aparat untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi (*compentation Adjustment*) hasil penilaian kinerja membantu para pengambilan keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan penempatan (*Placement Decision*) hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi aparat.
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*). Hasil penilaian kinerja bagi aparat membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi aparat agar kinerja lebih optimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*). Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan aparat berlaku didalam organisasi.

### **2.2.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang pekerja lakukan dan tidak lakukan. Kinerja pegawai memengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, standar kinerja seseorang dilihat dari jumlah hasil, kualitas hasil, periode hasil, partisipasi di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja di artikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang.

Kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono & Dewi Primasari, 2022).

Menurut Mangkunegara & Anwar Prabu (dalam Lisa Suganda, 2019: 29) menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kemajuan suatu organisasi dapat terlihat dari hasil kerja pegawai. Sebuah organisasi/perusahaan harus mengetahui kinerja dari setiap pegawai untuk mengetahui baik-tidaknya kinerja pegawai dalam. Dengan asumsi kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak memuaskan, organisasi/perusahaan dapat membuat langkah sehingga kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menjadi lebih baik.

#### **2.2.6 Karakteristik Kinerja Pegawai**

Selanjutnya Mangkunegara dalam (Yusmiar 2017: 101), mengemukakan karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.
2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Satu hal dapat dipengaruhi oleh hal lain. Untuk hal ini, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal selama proses untuk mencapai

hasil. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor *ability* (kemampuan) dan faktor inspirasi (*motivation*), menurut Lisa Suganda, (2019: 30) dan menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016: 13) yakni:

1. Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*ability*) + Motivasi (*motivation*)
2. Kemampuan (*ability*) = Pengetahuan (*knowledge*) + Keterampilan (*skill*)
3. Motivasi (*motivation*) = Sikap (*attitude*) + Situasi (*situation*)
4. Sarana dan Prasarana Kerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi (2017: 20), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, motivasi dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim atau kelompok, bekerja sama anggota tim dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang berikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada dasarnya semua faktor yang di atas sangat penting untuk dimiliki semua pegawai yang berguna untuk meningkatkan kinerjanya dalam lingkup instansi pemerintah. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang telah diberikan oleh atasan (pimpinan) dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim. Proses penelitian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilain kinerja tim dan efektivitasn manajernya.

### **2.2.8 Indikator Kinerja Pegawai**

Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja secara individu (Bono & Judge dalam Meithiana Indrasari, 2017) yakni:

1. Kualitas  
Merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Produktifitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Komitmen Kerja  
Merupakan komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

## **2.3 Hipotesis**

Menurut Sugiyono dalam bukunya (2019: 99) berpendapat bahwa: Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didas arkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis adalah ekspektasi sementara yang dipandang mungkin akan menjadi respons yang tepat. Maka dari pengertian di atas dapat dirumuskan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh Fasilitas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh Fasilitas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa kajian peneliti terdahulu yang menjadi pendukung dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kelengkapan fasilitas dan efektivitas kinerja pegawai, yakni:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sukmawati & Nina Oktarina (2014), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan Kearsipan Di Kantor Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dalam mengolah data. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya pengaruh tingkat pendidikan sebesar 10,6% dan 8,6% besarnya pengaruh kepemimpinan sebesar 8,7%. Sedangkan, secara simultan disiplin kerja, fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan kepemimpinan sebesar 79,2%.

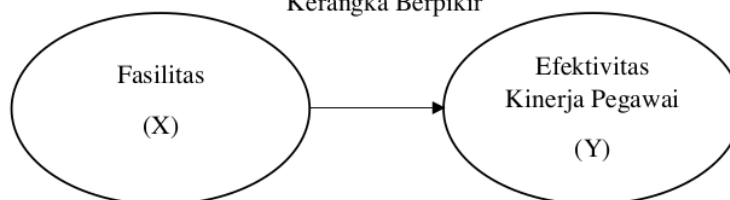


2. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sukmawati & Nina Oktarina (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara bersamaan menunjukkan positif dan signifikan efek pada kinerja personil Kantor Pendapatan Daerah Sulawesi Tengah.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lisa Suganda (2019), dengan judul Pengaruh Tata Ruang Kantor (*Layout*) Dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Teknik analisa data yang digunakan untuk mengolah data adalah analisis regresi linear berganda. Hasil diperoleh bahwa tata ruang kantor dan kelengkapan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah peneliti

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian ini bertempat di PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli. Jl. Sudirman No. 124, Afilaza, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplansi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis data tersebut maka peneliti diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Jenis penelitian menurut (Syofian Siregar, 2017: 7) adalah:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat di atas, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, karena dalam pengelolaan datanya yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019:16).

### **3.3 Identifikasi Variabel**

Setiap tindakan penelitian benar-benar berfokus pada fenomena tertentu atau efek samping dan pada beberapa fenomena terkait lainnya. Dalam penelitian sosial dan psikologi, pada umumnya, fenomena termaksud adalah gambaran tentang atribut atau sifat-sifat yang terkandung dalam subjek eksplorasi yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau kualitatif. Ide ini dikenal sebagai variabel (Azwar, 2017: 59). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sugiyono (2019) yang merumuskan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel yang berbeda. Dapat juga dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap berbagai variabel harus diketahui. Variabel ini dipilih dan dikontrol dengan sengaja oleh peneliti sehingga dampaknya pada berbagai variabel lain dapat diamati dan diperkirakan (Azwar, 2017: 62).
2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah variabel penelitian yang diperkirakan untuk menentukan besar kecilnya dampak atau

pengaruh dari variabel lain. Besarnya pengaruh dilihat dari ada atau tidaknya, timbul hilangnya, berkurangnya ukuran, atau berubahnya variasi yang muncul karena perubahan variabel termaksud (Azwar, 2017: 62).

Berdasarkan pendapat di atas maka, identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X): Fasilitas, indikatornya terdiri dari:
  - a. Komputer
  - b. Meja kantor
  - c. Parkir
  - d. Bangunan kantor
2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y): Kinerja Pegawai, indikatornya terdiri dari:
  - a. Kualitas
  - b. Produktifitas
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Komitmen kerja

### **3.4 Defenisi Operasional**

Menurut Nazir (2016: 126), bahwa “Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu

operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka defenisi operasional sesuai variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas adalah sarana pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan kantor atau organisasi atau perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki tujuan jangka panjang dan memberikan manfaat untuk waktu mendatang.
2. Kinerja Pegawai adalah apa yang pekerja lakukan dan tidak lakukan. Kinerja pegawai memengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Sugiyono (2019:126) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli sebanyak 20 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono (2019) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Aturan yang

digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil adalah, dengan asumsi subjek di bawah 100, lebih baik mengambil semua, tetapi jika jumlah subjek banyak, jumlah sampel yang diambil antara 10-15 % atau 20-25% (Arikunto, 2016: 134).

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total. Menurut Sugiyono (2019), sampel total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Dengan demikian total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak populasi saat ini, yaitu 20 orang.

### **3.6 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini sangat berarti dan penting keberadaannya untuk menentukan keberhasilan dari penelitian yang sedang dilaksanakan. Maka, teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan pendekatan atau cara tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh prosedur penelitian yang berlaku. Peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain:

#### **3.6.1 Jenis Data**

Untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh melalui studi lapangan dengan menggunakan semua teknik pengumpulan informasi yang ada. Untuk hal ini informasi yang diharapkan

adalah informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, serta tanggapan responden tentang pengaruh Fasilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

2. Data sekunder adalah informasi yang mengacu pada data yang dikumpulkan dari sumber yang ada. Dalam penelitian ini, informasi tambahan berasal dari jurnal, artikel, skripsi, buku-buku terkait dan sumber penting lainnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, yang dalam hal ini pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli.

### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data yang melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Angket (*Quisioner*)

Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis terhadap responden, untuk dijawab berdasarkan opsi pilihan yang telah ditetapkan.

### **3.7 Teknik Analisa Data**

Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa, data tersebut dapat diberi arti dan makna. Hasil analisa tersebut sangat berguna dalam memecahkan masalah penulisan dan hal ini dapat ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

#### **3.7.1 Verifikasi Data**

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan pengolahan data yang salah maka penulis terlebih dahulu mengecek kembali angket yang telah diperoleh dari responden apakah sesuai dengan petunjuk atau tidak sehingga penulis juga dapat mengetahui angket mana yang telah dijawab dan belum terjawab oleh responden.

#### **3.7.2 Pengolahan Angket**

Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 4 pilihan jawaban, serta memiliki bobot yang berbeda-beda, yakni menurut Arikunto (2016: 183) menuliskan bahwa:

- a. Untuk pilihan A memiliki bobot 4 : Sangat setuju
- b. Untuk pilihan B memiliki bobot 3 : Setuju



- c. Untuk pilihan C memiliki bobot 2 : Kurang setuju
- d. Untuk pilihan D memiliki bobot 1 : Tidak setuju

### 3.7.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Menurut Usman (2016: 287) bahwa "Validitas adalah mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten)".

#### a. Uji Validitas

Dalam pengujian ini, uji validitas yang digunakan oleh peneliti adalah menyangkut butir soal item dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar skor suatu item (variabel X)

N = jumlah responden

X = nilai untuk setiap item variabel X

Y = nilai untuk seluruh item variabel Y

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan metode belah dua, yaitu membelah item menjadi item ganjil dan item genap dengan mengkorelasikannya menggunakan rumus Spearman Brown sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{(1+r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$  =  $r_{xy}$  yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrument.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas alat penulisan dijabarkan sebagai berikut oleh Surakhmad (2018: 302), sebagai berikut:

0,00 – 0,20 : korelasi rendah sekali

0,20 – 0,40 : korelasi rendah tetapi ada

0,40 – 0,70 : korelasi sedang

0,70 – 0,90 : korelasi tinggi

0,90 – 1,00 : korelasi tinggi sekali

#### **3.7.4 Mencari Koefisien Korelasi**

Teknik yang digunakan dalam penganalisaan data penulisan ini adalah teknik korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*.

”Analisa korelasi *product moment* berguna untuk menentukan suatu

besar yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.” (Umar, 2016: 133).

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar butir soal dengan skor total

N = jumlah responden

X = variabel x

Y = variabel y

### 3.7.5 Menentukan Koefisien Determinan

Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan K.D. maka pada penulisan ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dicari dengan rumus (Sudjana 2016: 174) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

### 3.7.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara parsial yaitu pengaruh kelengkapan fasilitas terhadap variabel

dependen (Y) yaitu efektivitas kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Syofian, 2017:284):

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a dan b = Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

X = Variabel independen

Untuk nilai b:

$$b = \frac{n. (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n. (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Untuk nilai a:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n. (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

### 3.7.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi r digunakan statistik t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r(n-2)}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan dk} = n - 2$$

Keterangan:

t = hitung

r = simbol angka korelasi *product moment*

dk = derajat kebebasan (db) atau *degree of freedom* (df)

$n$  = besar sampel

$2$  = bilangan konstan

$1$  = bilangan konstan

”Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika harga mutlak  $t$  dari rumus di atas lebih besar dari pada harga  $t$  yang di dapat dari tabel distribusi” (Umar 2016:134). Dengan kata lain jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (terlampir), pada taraf signifikan 0.05%, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## **BAB IV**

### **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Analisa Data**

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli, telah diperoleh data dan informasi tentang pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dari data yang diperoleh dari lokasi penelitian, terdapat beberapa data tentang fasilitas terhadap kinerja pegawai, yaitu bahwa pegawai di PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli telah bekerja dengan baik dan disertai dengan tanggung jawab. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pegawai berbeda-beda karena dilatarbelakangi oleh faktor pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan atau keterampilan yang dimiliki dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Keanekaragaman sumber daya manusia para pegawai yang berbeda-beda, dimana ada pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang perbankan, kemampuan dalam hal akuntansi dan ada juga para pegawai yang sumber daya manusianya terbatas dalam melakukan pekerjaan memberikan pelayanan sehingga mereka juga dibatasi dalam pemberian tugas dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Para pegawai bekerja sesuai dengan jabatan dan

tugas yang telah ditetapkan berdasarkan struktur yang telah ditetapkan. Pimpinan sampai bawahan melakukan aktivitasnya seperti yang dilakukan oleh pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli lain. Semua pegawai mulai dari Kepala Cabang sampai staf pegawai melakukan fungsi jabatan untuk mengarahkan, memantau dan memfasilitasi segala bentuk pelayanan jasa keuangan agar semakin berkualitas dan melakukan pembinaan kepada para bawahan ketika terjadi kesalahan atau adanya kelemahan yang dimiliki.

Upaya yang dilakukan oleh Kepala cabang untuk memperbaiki situasi yang terjadi dalam kantor adalah dengan meningkatkan fasilitas pendukung kerja. Tentu upaya ini tidaklah mudah, dan butuh waktu untuk mencapainya sehingga pimpinan memberdayakan seluruh pegawai yang ada dengan baik.

#### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Dalam rangkai pelaksanaan penelitian ini, akan membutuhkan pendapat orang-orang yang bervariasi dalam lokasi penelitian sebagai responden. Penelitian ini dapat terlaksana dengan baik karena adanya sumber data yang akurat dan dapat dipercaya terkait tentang fasilitas terhadap kinerja pegawai.

Responden seluruhnya terdiri dari laki-laki dan perempuan yang berjumlah sebanyak 20 orang. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.  
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	60 %
2	Perempuan	8	40 %
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100 %</b>

Sumber data: PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli

Berdasarkan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan kepada responden sebanyak 20 orang dengan pertanyaan yang sama. Dari jawaban seluruh responden atas pertanyaan yang diajukan peneliti, maka terdapat jawaban yang sama dari responden atas pertanyaan yang sama dan ada juga jawaban yang berbeda sesuai situasi dan kondisi yang dialami oleh masing-masing karyawan. Sehingga, diteruskan dengan menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini.

Seluruh karyawan yang bertugas pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yaitu, terdapat pegawai yang berpendidikan Pasca Sarjana, Sarjana dan Diploma. Selain itu, dari tingkat pendidikan yang dimiliki terdapat perbedaan kemampuan. Sehingga, keahlian masing-masing para karyawan mulai dari pimpinan berbeda-beda. Keadaan pendidikan sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2.  
Keadaan Tingkat Pendidikan Responden



No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pasca Sarjana	9	45 %
2	Sarjana	4	20 %
3	Diploma (D/III)	7	35 %
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100 %</b>

Sumber data: PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli

Berdasarkan tingkat pendidikan dan *skill* yang berbeda-beda tersebut dapat juga mempengaruhi kemampuan para pegawai dalam dalam upaya meningkatkan kualitas pekerjaan.

#### 4.1.3 Verifikasi Data

Setelah angket diedarkan oleh penulis kepada responden, peneliti kemudian mengadakan verifikasi angket guna mengetahui apakah angket yang telah diedarkan memenuhi syarat. Langkah selanjutnya, setelah angket diedarkan oleh peneliti kepada seluruh responden, maka peneliti mengadakan verifikasi angket tersebut guna mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan hasil verifikasi data dalam penulisan ini, ternyata bahwa angket yang telah diedarkan kepada 20 orang responden telah dikembalikan serta diisi sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan. Oleh sebab itu hasil angket yang telah diterima peneliti dari responden selanjutnya diolah sebagai bahan analisa dalam penulisan ini.

#### 4.1.4 Pengolahan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 4 pilihan jawaban, serta memiliki bobot yang berbeda-beda, yakni:

1. Untuk pilihan A memiliki bobot 4 : Sangat setuju
2. Untuk pilihan B memiliki bobot 3 : Setuju
3. Untuk pilihan C memiliki bobot 2 : Kurang Setuju
4. Untuk pilihan D memiliki bobot 1 : Tidak setuju

Berdasarkan ketentuan di atas, maka hasil angket baik pada variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

a. Pengolahan Angket pada variabel X

Variabel X adalah fasilitas kerja yang terdiri dari 15 butir soal dan diperoleh skor variabel X seperti pada tabel 1. berikut:

Tabel 4.3.  
Hasil Angket Variabel X

NO. RESPONDEN	PILIHAN				JUMLAH SKOR
	A	B	C	D	
<i>I</i>	2	3	4	5	6
1	12	3	0	0	57

2	2	11	2	0	45
3	10	5	0	0	55
4	8	7	0	0	53
5	12	3	0	0	57
6	6	7	2	0	49
7	11	2	2	0	54
8	9	5	1	0	53
9	7	4	4	0	48
10	9	5	1	0	53
11	7	5	3	0	49
12	1	8	6	0	40
13	10	5	0	0	55
14	10	5	0	0	55
15	12	3	0	0	57
16	13	2	0	0	58
17	3	10	2	0	46
18	10	5	0	0	55
19	10	5	0	0	55
20	13	2	0	0	58

*Sumber Data : Diolah oleh Peneliti*

b. Pengolahan Angket pada variabel Y

Pengolahan data berikutnya adalah mengolah data hasil angket (*kuesioner*) yang telah dibagikan peneliti kepada responden.

Angket (*kuesioner*) tersebut sangat penting untuk mendukung data

pada variabel X, sehingga tingkat pengaruhnya dapat diketahui dengan benar.

Selanjutnya, Variabel Y adalah kinerja pegawai yang terdiri dari 15 butir soal yaitu item 16 sampai item 30 dan dilakukan perhitungan maka diperoleh skor variabel Y seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 4.4.  
Hasil Angket Variabel Y

NO. RESPONDEN	PILIHAN				JUMLAH SKOR
	A	B	C	D	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	13	2	0	0	58
2	9	4	2	0	52
3	14	1	0	0	59
4	11	4	0	0	56
5	10	0	2	3	47
6	8	1	5	1	46
7	10	0	2	3	47
8	14	1	0	0	59
9	6	3	6	0	45
10	13	2	0	0	58
11	9	6	0	0	54
12	0	6	9	0	36
13	13	1	1	0	57
14	7	8	0	0	52
15	14	0	1	0	58
16	12	1	2	0	55
17	5	6	4	0	46

18	13	2	0	0	58
19	10	5	0	0	55
20	9	5	1	0	53

*Sumber Data: Diolah oleh Peneliti*

Pengolahan data berikutnya adalah mengolah data hasil angket (*kuesioner*) yang telah dibagikan peneliti kepada responden. Angket (*kuesioner*) tersebut sangat penting untuk mendukung data pada variabel X, sehingga tingkat pengaruhnya dapat diketahui dengan benar.

Selanjutnya, Variabel Y adalah kinerja pegawai yang terdiri dari 15 butir soal yaitu item 16 sampai item 30 dan dilakukan perhitungan maka diperoleh skor variabel Y seperti pada tabel 2 tersebut di atas.

#### **4.1.5 Pengujian Alat Validitas**

##### **1. Uji Validitas**

Pengolahan data ini dilakukan untuk mengetahui tepat tidaknya item penulisan dalam memperoleh data yang diperlukan untuk mengambil suatu hasil penulisan dengan valid dan tidak valid setelah dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ .

Validitas angket untuk item No. 1 pada variabel X berdasarkan lampiran 1 dapat dihitung sebagai berikut:

$$N = 20 \quad \sum X = 69 \quad \sum Y = 1052 \quad \sum X^2 = 249 \quad \sum Y^2 = 55790 \quad \sum xy = 3678$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut disubsitusikan pada rumus

Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20 \times 3678 - 69 \times 1052}{\sqrt{\{20 \times 249 - (69)^2\}\{20 \times 55790 - (1052)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{73560 - 72588}{\sqrt{\{4980 - 4761\}\{1115800 - 1106704\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{972}{\sqrt{\{219\}\{9096\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{972}{\sqrt{1992024}}$$

$$r_{xy} = \frac{972}{1411,390}$$

$$r_{xy} = 0,6886$$

Dari perhitungan koefisien korelasi di atas, ( $r_{xy}$ ) item nomor 1 diperoleh sebesar 0,6886 dan untuk  $N = 20$  pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh data  $r_{tabel} = 0,444$

Dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 pada angket dengan  $r_{xy}$  yakni  $0,6886 > 0,444$  disimpulkan valid.

Dengan mengikuti langkah-langkah seperti perhitungan koefisien korelasi pada item nomor 1 di atas, maka harga item dan

validitas nomor 2 sampai item nomor 15 dapat diperoleh seperti  
diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.  
Penghitungan Validitas Uji Coba Angket Item  
Nomor 1 Sampai Dengan Nomor 15

NO	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$	$r_{xy}$	$r_{\text{tabel}}$	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	69	1052	249	55790	3678	0,6886	0,444	Valid
2	71	1052	259	55790	3786	0,9142	0,444	Valid
3	67	1052	229	55790	3546	0,4792	0,444	Valid
4	61	1052	193	55790	3255	0,8253	0,444	Valid
5	73	1052	275	55790	3880	0,6446	0,444	Valid
6	71	1052	263	55790	3784	0,7000	0,444	Valid
7	76	1052	292	55790	4015	0,4561	0,444	Valid
8	76	1052	292	55790	4014	1,1376	0,444	Valid
9	70	1052	260	55790	3752	0,8475	0,444	Valid
10	72	1052	268	55790	3831	0,6923	0,444	Valid
11	66	1052	222	55790	3498	0,6040	0,444	Valid
12	61	1052	193	55790	3258	0,9496	0,444	Valid
13	71	1052	259	55790	3788	0,9498	0,444	Valid
14	77	1052	299	55790	4077	0,7869	0,444	Valid
15	71	1052	257	55790	3769	0,7250	0,444	Valid

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti

Dari tabel yang telah diolah oleh peneliti di atas, maka ternyata semua item pertanyaan angket pengaruh fasilitas dinyatakan valid. Kemudian, langkah selanjutnya, dengan cara yang sama dilakukan juga perhitungan validitas pada variabel Y yaitu item 16 sampai item 30, dibuat tabel persiapan perhitungan seperti pada lampiran 2 data tabel dan diperoleh data sebagai berikut:

$$N = 20 \quad \sum X = 62 \quad \sum X^2 = 212 \quad \sum Y = 1051 \quad \sum Y^2 = 55957 \quad \sum XY = 3341$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut disubstitusikan pada rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20 \times 3341 - 62 \times 1051}{\sqrt{\{20 \times 212 - (62)^2\}\{20 \times 55957 - (1051)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{66820 - 65162}{\sqrt{\{4240 - 3844\}\{119140 - 1104601\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1658}{\sqrt{\{396\}\{14539\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1658}{\sqrt{5757444}}$$

$$r_{xy} = \frac{1658}{2399,467}$$

$$r_{xy} = 0,6909$$



Dari perhitungan koefisien korelasi di atas, ( $r_{xy}$ ) item nomor 16 diperoleh sebesar 0.6909 dan untuk  $N = 20$  pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh data  $r_{tabel} = 0,444$ .

Dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 16 pada angket dengan  $r_{xy}$  yakni  $0,6909 > 0,444$  disimpulkan valid.

Dengan mengikuti langkah-langkah seperti perhitungan koefisien korelasi pada item nomor 16 di atas, maka harga item dan validitas nomor 17 sampai item nomor 30 dapat diperoleh seperti diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6.  
Penghitungan Validitas Uji Coba Angket Item  
Nomor 16 Sampai Dengan Nomor 30

NO	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	62	1051	212	55957	3341	0.69098	0,444	Valid
17	68	1051	246	55957	3618	0.47683	0,444	Valid
18	65	1051	235	55957	3496	0.63533	0,444	Valid
19	74	1051	280	55957	3928	0.54779	0,444	Valid
20	72	1051	272	55957	3846	0.6386	0,444	Valid
21	72	1051	268	55957	3834	0.64608	0,444	Valid
22	67	1051	239	55957	3589	0.71356	0,444	Valid
23	77	1051	299	55957	4042	0.45968	0,444	Valid
24	77	1051	301	55957	4087	0.72575	0,444	Valid
25	63	1051	217	55957	3383	0.59366	0,444	Valid
26	76	1051	294	55957	4026	0.61308	0,444	Valid
27	60	1051	194	55957	3215	0.51957	0,444	Valid

28	64	1051	214	55957	3385	0.58496	0,444	Valid
29	76	1051	292	55957	4031	0.53579	0,444	Valid
30	78	1051	306	55957	4116	0.53335	0,444	Valid

*Sumber Data: Diolah oleh Peneliti.*

## 2. Uji Reliabilitas

Persiapan perhitungan uji Reliabilitas variabel X dibuat pada tabel berikut:

Tabel 4.7.  
Persiapan Penghitungan Uji Reliabilitas Variabel X

<b>NO</b>	<b>GANJIL (X)</b>	<b>GENAP (Y)</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	31	26	961	676	806
2	22	23	484	529	506
3	29	26	841	676	754
4	28	25	784	625	700
5	30	27	900	729	810
6	28	21	784	441	588
7	28	26	784	676	728
8	28	25	784	625	700
9	27	21	729	441	567
10	27	26	729	676	702
11	26	23	676	529	598
12	22	18	484	324	396
13	29	26	841	676	754
14	29	26	841	676	754
15	32	25	1024	625	800
16	32	26	1024	676	832

17	24	22	576	484	528
18	30	25	900	625	750
19	30	25	900	625	750
20	31	27	961	729	837
$\Sigma$	<b>563</b>	<b>489</b>	<b>16007</b>	<b>12063</b>	<b>13860</b>

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti.

Setelah melakukan uji validitas dilanjutkan dengan perhitungan reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua yaitu membelah item menjadi item ganjil dan item genap dengan mengkorelasikannya menggunakan rumus Spearman Brown.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tertuang pada tabel di atas diperoleh data sebagai berikut:

$$N = 20 \quad \Sigma X = 563 \quad \Sigma X^2 = 16007 \quad \Sigma Y = 489 \quad \Sigma Y^2 = 12063$$

$$\Sigma XY = 13860$$

Selanjutnya nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut disubstitusikan pada rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20 \times 13860 - 563 \times 489}{\sqrt{\{20 \times 16007 - (563)^2\}\{20 \times 12063 - (489)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{277200 - 275307}{\sqrt{\{320140 - 316969\}\{241260 - 239121\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1893}{\sqrt{\{3171\}\{2139\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1893}{\sqrt{6782769}}$$

$$r_{xy} = \frac{1893}{2604,374}$$

$$r_{xy} = 0.7268$$

Hasil perhitungan di atas disubsitusikan ke dalam rumus Spearman

Brown berikut ini:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r \cdot \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2}}{(1 + r \cdot \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2})}$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot 0,7268}{(1 + 0,7268)}$$

$$r_{ii} = \frac{1,4536}{1,7268}$$

$$r_{ii} = 0,8417$$

Dengan membandingkan harga  $r_{ii}$  pada  $\alpha = 0.05$  dimana  $N = 20$  diperoleh  $r_{tabel} = 0.444$ , jadi berdasarkan kriteria jika  $r_{ii} > r_{tabel}$  angket yang disajikan reliabel yaitu didapatkan hasil  $0,8417 > 0.444$ .

Untuk memperoleh data yang lebih akurat maka peneliti melanjutkan melakukan perhitungan untuk mengetahui hasil uji reliabilitas pada variabel Y. Perhitungan pada tabel 4.9 dilakukan sama dengan perhitungan pada tabel sebelumnya pada perhitungan variabel X di atas, sehingga memberikan hasil yang dapat memberikan jawaban

yang akurat dan untuk melengkapi semua data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dengan baik.

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan peneliti untuk mendapatkan data akurat adalah melakukan persiapan perhitungan uji Reliabilitas variable Y dibuat pada tabel berikut:

Tabel 4.8.  
Persiapan Penghitungan Uji Reliabilitas Variabel Y

<b>NO</b>	<b>GANJIL (X)</b>	<b>GENAP (Y)</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	31	27	961	729	837
2	27	25	729	625	675
3	31	28	961	784	868
4	29	27	841	729	783
5	24	23	576	529	552
6	25	21	625	441	525
7	24	23	576	529	552
8	31	28	961	784	868
9	25	20	625	400	500
10	31	27	961	729	837
11	28	26	784	676	728
12	18	18	324	324	324
13	31	26	961	676	806
14	28	24	784	576	672
15	32	26	1024	676	832
16	30	25	900	625	750

17	26	20	676	400	520
18	32	26	1024	676	832
19	29	26	841	676	754
20	29	24	841	576	696
$\Sigma$	<b>561</b>	<b>490</b>	<b>15975</b>	<b>12160</b>	<b>13911</b>

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dituangkan pada tabel di atas diperoleh data sebagai berikut:

$$N = 20 \quad \Sigma X = 561 \quad \Sigma X^2 = 15975 \quad \Sigma Y = 490 \quad \Sigma Y^2 = 12160 \\ \Sigma XY = 13911$$

Selanjutnya nilai-nilai yang diperoleh dari pengolahan data tersebut disubstitusikan pada rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20 \times 13911 - 561 \times 490}{\sqrt{\{20 \times 15975 - (561)^2\}\{20 \times 12160 - (490)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{278220 - 274890}{\sqrt{\{319500 - 314721\}\{243200 - 240100\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3330}{\sqrt{\{4779\}\{3100\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3330}{\sqrt{14814900}}$$

$$r_{xy} = \frac{3330}{3849,012}$$

$$r_{xy} = 0,8651$$

Hasil perhitungan di atas disubstitusikan ke dalam rumus Spearman

Brown berikut ini:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r \cdot \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2}}{(1 + r \cdot \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2})}$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot 0,8651}{(1 + 0,8651)}$$

$$r_{ii} = \frac{1,7302}{1,8651}$$

$$r_{ii} = 0,9276$$

Dengan membandingkan harga  $r_{ii}$  pada  $\alpha = 0.05$  dimana  $N = 20$  diperoleh  $r_{tabel} = 0.444$  jadi berdasarkan kriteria jika  $r_{ii} > r_{tabel}$  angket yang disajikan reliabel. Dari hasil perhitungan dapat diketahui yaitu  $0,9276 > 0,444$ .

#### 4.1.6 Mencari Koefisien Korelasi

Mencari koefisien korelasi bertujuan untuk menguji hipotesis penulisan apakah diterima atau ditolak kebenarannya. Sehingga koefisien korelasi yang dicari dari kedua variabel yakni variabel X adalah fasilitas sedangkan Variabel Y adalah kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk mendapatkan hasil atau nilai koefisien korelasi, maka perlu melakukan persiapan perhitungan koefisien korelasi antara

variabel X yaitu fasilitas dan variabel Y yaitu kinerja pegawai yang telah dibuat dalam tabel persiapan adalah berikut:

Tabel 4.9.  
Persiapan Penghitungan Koefisien Korelasi

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	95	97	9025	9409	9215
2	75	87	5625	7569	6525
3	92	98	8464	9604	9016
4	88	93	7744	8649	8184
5	95	78	9025	6084	7410
6	82	77	6724	5929	6314
7	90	78	8100	6084	7020
8	88	98	7744	9604	8624
9	80	75	6400	5625	6000
10	88	97	7744	9409	8536
11	82	90	6724	8100	7380
12	67	60	4489	3600	4020
13	92	95	8464	9025	8740
14	92	87	8464	7569	8004
15	95	97	9025	9409	9215
16	97	92	9409	8464	8924
17	77	77	5929	5929	5929
18	92	97	8464	9409	8924
19	92	92	8464	8464	8464



20	97	88	9409	7744	8536
$\Sigma$	<b>1756</b>	<b>1753</b>	<b>155436</b>	<b>155679</b>	<b>154980</b>

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang teruang pada tabel di atas diperoleh data sebagai berikut:

$$N = 20 \quad \Sigma X = 1756 \quad \Sigma X^2 = 155436 \quad \Sigma Y = 1753 \quad \Sigma Y^2 = 155679$$

$$\Sigma XY = 154980$$

Selanjutnya semua nilai-nilai atau angka-angka tersebut di atas disubsitusikan ke dalam rumus korelasi *Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20 \times 154980 - 1756 \times 1753}{\sqrt{\{20 \times 155436 - (1756)^2\}\{20 \times 155679 - (1753)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3099600 - 3078268}{\sqrt{\{3108720 - 3083536\}\{3113580 - 3073009\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{21332}{\sqrt{\{25184\}\{40571\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{21332}{\sqrt{1021740064}}$$

$$r_{xy} = \frac{21332}{31964,668}$$

$$r_{xy} = 0,6673$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X dan Y maka diperoleh  $r_{xy} = 0,6673$  yang kemudian harga koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan pada tabel nilai kritik  $r$  *Product Moment*. Untuk  $N = 20$  pada taraf signifikan 5%  $r_{tabel} = 0.444$ . dengan demikian diperoleh  $r_{xy} > r_{tabel}$  atau  $0,6673 > 0.444$

#### 4.1.7 Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus determinasi (KD) dengan formula sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,6673)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.4452 \times 100\%$$

$$KD = 44.52 \%$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi determinasi sekitar 44.52 % pengaruh fasilitas mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 56.58 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.2 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dihitung kehandalan koefisien korelasi dengan statistika uji t, dengan derajat kebebasan (dk), yakni:  $dk = n - 2 = 20 - 2 = 18$

Setelah dk diketahui maka selanjutnya angka koefisien korelasi di uji dengan statistik t dengan perhitungan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t = \frac{0.6673\sqrt{20-2}}{\sqrt{(1-0.6673^2)}}$$

$$t = \frac{0.6673\sqrt{18}}{\sqrt{(1-0.4452)}}$$

$$t = \frac{0.6673(4.242)}{\sqrt{(1.6673)}}$$

$$t = \frac{2.8306}{1.2912}$$

$$t = 2.19$$

Jika dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0.05$  dan  $dk = 20 - 2 = 18$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2.10$ . Berdasarkan pengujian hipotesis ternyata fasilitas memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3 Analisa Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai sangat perlu ditingkatkan bagi semua pegawai karena dengan meningkatnya kinerja maka tujuan organisasi dapat tercapai. Tanpa adanya fasilitas yang baik bagi seluruh pegawai maka dapat dipastikan bahwa mereka tidak dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak mempedulikan hasil kerja yang dilakukan, artinya bahwa mereka mau bekerja sesuai dengan keinginannya masing-masing.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli adalah dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan dapat memberikan semangat dalam melakukan aktivitas setiap hari. Dengan demikian, tujuan PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli juga dapat tercapai dengan yang baik.

Dari perhitungan koefisien korelasi di atas, ( $r_{xy}$ ) item nomor 16 diperoleh sebesar 0.4768 dan untuk  $N = 20$  pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh data  $r_{tabel} = 0,444$ . Dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 16 pada angket dengan  $r_{xy}$  yakni  $0,6909 > 0,444$  disimpulkan valid.

Dengan membandingkan harga  $r_{ii}$  pada  $\alpha = 0.05$  dimana  $N = 20$  diperoleh  $r_{tabel} = 0.444$ , jadi berdasarkan kriteria jika  $r_{ii} > r_{tabel}$  angket yang disajikan reliabel yaitu didapatkan hasil  $0,8417 > 0.444$ .

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi determinasi sekitar 44.52 % pengaruh fasilitas mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 56.58 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji t maka hipotesis diterima yaitu ( $H_a$ ) Ada Pengaruh Fasilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli, yaitu dari pengujian hipotesis ternyata fasilitas memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.19 > 2.10$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa fasilitas dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP  
Gunungsitoli.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas yang memadai akan memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  dan  $dk = 20 - 2 = 18$  diperoleh  $t_{tabel} = 2.10$ . Berdasarkan pengujian hipotesis ternyata variabel fasilitas memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.19 > 2.10$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa fasilitas dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli. Dengan demikian hipotesis diterima yaitu “Ada Pengaruh Fasilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli”.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar merencanakan pengadaan peralatan dan fasilitas dengan kecanggihan teknologi yang dianggap sangat penting dalam menunjang pekerjaan kantor untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.
2. Disarankan kepada Kepala Cabang PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli untuk studi banding ke Bank di daerah lain yang memiliki fasilitas yang baik dan cara mengelolanya.
3. Mengikuti arus perkembangan teknologi melalui media informasi agar pegawai PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gunungsitoli tidak ketinggalan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## ORIGINALITY REPORT

39%

SIMILARITY INDEX

39%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	3%
4	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	3%
5	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://skripsi-skripsiun.blogspot.com">skripsi-skripsiun.blogspot.com</a> Internet Source	2%
9	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	2%



10	<a href="http://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a> Internet Source	2%
11	<a href="http://ejournal.stiepembnas.ac.id">ejournal.stiepembnas.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://eprints.radenfatah.ac.id">eprints.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://fadhilabdillahpratama.blogspot.com">fadhilabdillahpratama.blogspot.com</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://bursakerjadepnaker.com">bursakerjadepnaker.com</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
18	<a href="http://ml.scribd.com">ml.scribd.com</a> Internet Source	1%
19	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
20	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	1%
21	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%

22

[a-research.upi.edu](http://a-research.upi.edu)

Internet Source

1 %

23

[lib.unnes.ac.id](http://lib.unnes.ac.id)

Internet Source

1 %

24

[repositori.buddhidharma.ac.id](http://repositori.buddhidharma.ac.id)

Internet Source

1 %

25

[repository.widyatama.ac.id](http://repository.widyatama.ac.id)

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---