

**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.MALEA ENERGY**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

BAMBANG YUNianto

NIM: 2014511086

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA**

2018

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas terselesaikannya tugas akhir saya yang berjudul Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya kecil ini untuk orang-orang terdekat yang saya sayangi,

- a. Bapak dan Mamah, yang berperan besar sebagai motivator saya selama ini, yang selalu mendoakan dan memberi semangat perkuliahan saya sampai karya ini tertulis. Mungkin karya ini tidak seberapa untuk dipersembahkan, namun kesungguhan untuk menyelesaikannya adalah bukti salah satu keinginan besar saya untuk membahagiakan kalian berdua.
- b. Untuk Kakak, dan adik-adik saya. Terimakasih atas semua dukungan kalian untuk selalu mendoakan kelancaran dalam setiap kegiatan perkuliahan ini.
- c. Teruntuk yang teristimewa, Karlina Yuda, yang selalu setia menemani gerak langkah, juga kerja sama dalam menyelesaikan karya ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.
- d. Teruntuk teman-teman (Doni, Supriyono, Hendrik, Karlina, Indah, Dhona, Aurel, Fitri) yang selalu bersedia mengerjakan karya ini bersama, saya ucapkan terimakasih. Karena kalian, semangat untuk menyelesaikan karya ini selalu terulang setiap harinya.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Bambang Yunianto

NIM : 2014511086

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cikeas, 24 Februari 2018

Bambang Yunianto

NIM: 2014511086

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BAMBANG YUNianto

NIM ; 2014511086

Judul Skripsi : Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy

Cikeas, 24 Februari 2018

Dosen Pembimbing,

Ergo Nurpatricia K, SH, MM

**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MALEA ENERGY**



BAMBANG YUNianto

NIM: 2014511086

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 07 Maret tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1. <u>Muh. Ali Maskuri, SE. MM.</u>
Ketua | _____
Tanggal: 07 Maret 2018 |
| 2. <u>Drs. Juniarto R. Prasetyo, Ed.D</u>
Anggota | _____
Tanggal: 07 Maret 2018 |
| 3. <u>Ergo Nurpatricia K, SH, MM</u>
Anggota | _____
Tanggal: 07 Maret 2018 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, MM.
Tanggal: 07 Maret 2018

ABSTRAK

Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. Malea energy. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy.

Penelitian dilakukan di PT. Malea Energy dengan mengambil 30 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung berdasarkan sampel jenuh atau total sampel yang berarti semua responden di teliti. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup sepuluh skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Sarana prasarana memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan ; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ; 3) Sarana prasarana dan Motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki sarana prasarana dan motivasi kerja.

Kata kunci :

Sarana Prasarana, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Infrastructure and motivation of the creation was employment was two out of a number of factors who was suspected to be relatively large in influence the performance of of employees of PT. Malea Energy. To prove the influence of the two then appoint judge the studies with the aim of in order to understand the the influence of of infrastructure and his best work inside the motivation of the creation was these pay rises on performance he would do to pt tens of thousands of workers in PT. Malea Energy.

The research was done in PT. Malea Energy by taking 30 employees in the sample research calculated based on sample saturated or total sample which means all of respondents in minutely. The data was undertaken with an instrument the questionnaire closed ten a scale with criteria of the value of 1 to answer very negative up to 10 of the responses a very positive. The research was done quantitatively namely by described lab data and analysis inference. Regression analysis simple and double used as an instrument analysis while the testing of hypotheses done with t-test and F-test.

Research produce three main findings in accordance with hypothesis advanced by, namely: 1) infrastructure have a positive influence on employee performance; 2) motivation work have a positive influence on employee performance; 3) of infrastructure and work as motivation bersama-sama have a positive influence on employee performance.

Based on the findings of the to improve the employee performance it is suggested that attempts to improve infrastructure work and motivation.

Key words:

Infrastructure, Motivation , The Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur senantiasa penulis ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALEA ENERGY” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ergo Nurpatricia K, SH, MM, selaku pembimbing yang sangat ramah dan tidak kenal lelah dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada saya selaku penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan Staff PT. Malea Energy yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan- Rekan Mahasiswa/i Program Sarjana Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kelas Malam F6, F7,dan F8 STIE IPWIJA yang telah bersama-sama menyelesaikan studi dan tugas-tugas perkuliahan sampai pengerjaan skripsi ini selesai.

7. Keluarga tercinta terutama Bapak dan Mamah yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan dan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Cikeas, 07 Maret 2018

Bambang Yuniarto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8

1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.3 Tugas-Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Sarana Prasarana	19
2.1.2.1 Pengertian Sarana Prasarana	19
2.1.2.2 Kegunaan Sarana Prasarana	22
2.1.2.3 Fungsi Sarana Prasarana	23
2.1.2.4 Penataan Sarana Prasarana	23
2.1.3. Motivasi Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	26
2.1.3.3 Metode Motivasi	26

2.1.3.4 Jenis-Jenis Motivasi	27
2.1.3.5 Proses Motivasi	28
2.1.4. Kinerja	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan	35
2.1.4.4 Pengukuran Kinerja Karyawan	35
2.1.4.5 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan	36
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan	37
2.1.4.7 Indikator Untuk Menilai Kinerja Karyawan	39
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Pemikiran	42
2.4 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2. Desain Penelitian	46

3.3. Definisi Operasional Variabel	48
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	50
3.4.1 Populasi Penelitian	50
3.4.2 Sampel Penelitian	50
3.4.3 Metode Sampling	50
3.5 Metode Pengumpulan Data	51
3.5.1 Sumber Data	51
3.5.2 Kuesioner	51
3.6 Instrumentasi Variabel	52
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	53
3.7.1 Metode Analisis	53
3.7.2 Pengujian Hipotesis	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.2 Sejarah PT Malea Energy	59

4.1.3 Visi dan Misi PT Malea Energy	60
4.1.4 Struktur Organisasi PT Malea Energy	60
4.1.5 Tugas dan Wewenang Jabatan	61
4.1.6 Analisa Deskriptif	69
4.2 Pembahasan Penelitian	71
4.2.1 Uji Validitas	71
4.2.2 Uji Realibilitas	74
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	78
4.2.4 Analisis Regresi Linier Ganda	84
4.2.5 Pengujian Hipotesis	86
4.2.5.1 Uji Degree of Freedom	86
4.2.5.2 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	94
4.3 Pembahasan Penelitian	96
4.3.1 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan	96
4.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	97

4.3.3 Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Malea Energy	98
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	101
5.3 Keterbatasan Penelitian	102
5.4 Agenda Penelitian yang Akan Datang	103
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rencana Penelitian	45
Tabel 3.3 Definisi Operasional	49
Tabel 4.1 Hasil Distribusi Frekuensi Usia	70
Tabel 4.2 Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3 Item-Total Statistics (Nilai Rhitung) Variabel Sarana Prasarana (X ₁)	72
Tabel 4.4 Item-Total Statistics (Nilai Rhitung) Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	73
Tabel 4.5 Item-Total Statistics (Nilai Rhitung) Variabel Kinerja (Y)	74
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana (X ₁)	75
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	76
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)	76
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	81

Tabel 4.15 Uji <i>Coefficients</i> Regresi Linier Ganda X1 dan X2 terhadap Y.....	85
Tabel 4.16 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0.05	88
Tabel 4.17 Titik Persentase Distribusi t untuk Probabilitas =0,05	89
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	92
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1 Desain Penelitian	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Malea Energy	61
Gambar 4.2 Normal P-Plot Uji Normalitas Variabel Kinerja (Y)	79
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa, menginginkan perusahaannya berjalan sesuai dengan apa yang di cita cita kan sebelumnya, yang menjadi visi dan misi perusahaan tersebut. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan perusahaan yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, salah satunya yaitu faktor Sumber Daya Manusia yang di miliki. Setiap perusahaan memiliki potensi yang berbeda-beda dalam memiliki aspek tersebut, yang nantinya akan berdampak terhadap keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Melimpahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama bagaimana memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga bermanfaat terhadap gerak lajunya perusahaan. Untuk menciptakan kualitas SDM yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan fasilitas serta lapangan kerja yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan SDM yang handal. Selain itu, fasilitas dan lapangan kerja yang memadai diperlukan untuk menampung kelebihan SDM.

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang profesional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Menurut Kaswan (2012: 8) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan.”

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012: 11) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Agar menciptakan suatu kualitas SDM yang baik dan sesuai dengan harapan.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan SDM yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Tuntutan perusahaan yaitu menciptakan produktivitas kinerja agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja Karyawan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan sebab ketercapaian tujuan dan sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja SDM didalamnya. Disinilah terlihat bagaimana faktor Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. Diantara semua aset yang dimiliki perusahaan, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset utama sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Maka dari itu, peningkatan kualitas SDM sangatlah penting terhadap peningkatan kinerja didalam perusahaan.

Peningkatan kinerja juga merupakan suatu masalah yang kompleks yang tidak bisa secara langsung di selesaikan dengan begitu saja. Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal maka perlu diperhatikan berbagai faktor yang mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan , seperti faktor sarana prasarana perusahaan dan motivasi kerja karyawan itu sendiri terhadap perusahaan.

Sarana prasarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sarana prasarana merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya manajemen sarana prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Menurut Sri Mulyani dalam buku Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya, sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Sarana dan prasarana juga mempunyai arti dan maksud yang sama dengan istilah perbekalan kantor.

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai. Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi, juga

sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Chaerul Ikhsan dimana manajemen sarana prasarana merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja lembaga. Manajemen sarana prasarana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini disebabkan karena seorang karyawan akan mampu bekerja dengan optimal apabila didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Adapun dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka dibutuhkan sarana prasarana baik yang habis pakai maupun barang inventaris kantor (perlengkapan kantor), dengan adanya sarana prasarana yang lebih memadai dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Pada faktor Motivasi kerja karyawan dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginan, harapan dan berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Hal ini akan mempengaruhi perilaku dan sikapnya dalam bekerja, apakah sebagai seorang pemalas, acuh tak acuh, antusias, bahkan menjadi seorang yang mampu bekerja dalam tantangan dan tekanan. Saat sekarang ini di mana arus informasi dan perubahan begitu cepat dan kompleks, karyawan dituntut tidak saja harus memiliki seperangkat pengetahuan (knowledge) dan kemampuan (ability) memadai tetapi juga harus memiliki motivasi kerja yang kuat.

Pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2012: 109) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Menurut Robbins dan Judge (2011: 238) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.” Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2012: 379) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”

Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PT. Malea Energy. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA). Kegiatan yang dilakukan pada kantor PT. Malea Energy adalah mendokumentasikan segala rencana, jalannya aktivitas produksi, dan pembukuan perusahaan. Maka dari itu, pada PT. Malea Energy sangat membutuhkan sarana dan prasarana agar menunjangnya motivasi para karyawan yang akhirnya menaikkan tingkat kinerja karyawan PT. Malea Energy. Dan juga dari pengamatan peneliti, terdapat kasus yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dari faktor sarana dan prasarana serta motivasi karyawan. Adapun kasus yang terjadi adalah tidak tersedianya generator set atau genset, yang berfungsi

sebagai penopang aliran listrik ketika terjadi pemadaman listrik oleh PLN setempat, mengakibatkan tertundanya pekerjaan para karyawan. Lamanya pemadaman listrik selain menunda pekerjaan para karyawan, juga mengakibatkan suasana didalam ruang kerja menjadi tidak kondusif karena tidak berfungsinya mesin pendingin ruangan atau AC (*Air Conditioner*). Hal tersebut menyebabkan motivasi para karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat terganggu sehingga kinerja para karyawan pun dapat menurun.

Oleh karena itu, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALEA ENERGY”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja karyawan pada PT.Malea Energy ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Malea Energy?
3. Apakah terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sarana Prasarana terhadap kinerja karyawan pada PT.Malea Energy.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Malea Energy.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian yang dilakukan, penulis berharap dapat memberikan kegunaan tertentu bagi penulis, bagi perusahaan, dan bagi pihak lain yang membutuhkan dengan penelitian ini. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis, Untuk memahami arti penting yang lebih mendalam terhadap sarana prasarana dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini di harapkan sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan membantu pihak perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Untuk dapat memperoleh gambaran faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi

tingkat produktivitas karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan acuan dalam menyusun kebijakan manajemen terutama pengolahan sumber daya manusia dalam rangka pemaksimalan potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan, dan dapat dijadikan bahan acuan dalam melakukan perencanaan mengenai program pengembangan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain, Sebagai menjadi sumber informasi untuk melakukan penelitian lanjutan, untuk menambah ilmu pengetahuan tentang sarana prasarana serta motivasi terhadap kinerja, dan sebagai referensi.

b. Manfaat Teoritis.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
2. Bagi kalangan akademis dan peneliti, penelitian ini dapat dikembangkan lagi atau dapat menambah wawasan dan gambaran tentang adanya keterkaitan antara Sarana Prasarana dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini secara garis besar sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2. LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang konsep/ teori yang relevan antara lain, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja, pengertian sarana prasarana, pengertian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan metode untuk meningkatkan kinerja.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini memuat uraian tentang metode penelitian dan berisi lokasi penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional variabel.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi gambaran instansi secara umum obyek penelitian seperti profil instansi, lokasi, proses dan struktur organisasi, serta menguraikan analisis dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan pada metode analisis data yang merupakan rangkaian pada bab-bab sebelumnya.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang akan mengemukakan beberapa kesimpulan setelah dilakukannya penelitian dan pembahasan, serta memberikan beberapa saran-saran yang mungkin berguna untuk bahan pertimbangan bagi instansi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pengganti Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurutnya, manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, penkaryawanan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar – besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko,2000:4).

Menurut Hasibuan (2002:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Rivai (2005:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hadari Nawawi

(2003:42), mengemukakan bahwa MSDM adalah: “Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Fustino Cardoso Gomes (2003:3), memberikan pengertian yang berbeda, bahwa MSDM adalah: “Suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2003, h 1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Dari definisi diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut adalah :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui

tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

3. Tugas-Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2010:4) , mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yaitu :

1. Fungsi Manajerial (*Management Function*)

a. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut.

Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokkan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana yang lain yang bisa memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

Yaitu usaha untuk mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan, dan rekan sekerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini memperlakukan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan, adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

f. Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja kedalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan: pemensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan tenaga kerja ini terjadi karna lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan sudah tidak membutuhkan karyawan itu lagi, perusahaan sudah tidak puas dengan prestasi kerja, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

2.1.2. Sarana Prasarana

1. Pengertian Sarana Prasarana

Secara umum Sarana Prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan didalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008.). Sebagai contoh: sarana pendidikan diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya buku, tas, pulpen,

komputer dll. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Sebagai contoh : prasarana pendidikan berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, misalnya lokasi, bangunan sekolah, lapangan olahraga dll.

Moenir mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Sarana Prasarana menurut pengertian yang didasarkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang standarisasi Sarana Prasarana kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu; 1) Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas. 2) Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang

terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan, dan rumah instansi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dikutip dalam Rofik (2012:2) “Mengatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan.” Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer, meja, telepon.

Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses usaha, pembangunan, dan proyek. Soepartono (2000:5) mengemukakan bahwa prasarana berarti ”Segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses (usaha atau pembangunan) .” Agus S. S (2004:4) menyatakan bahwa Prasarana atau perkakas adalah “Segala sesuatu yang diperlukan dalam pembelajaran pendidikan jasmani, dapat dipindahkan (bisa semi permanen) tetapi berat dan sulit.

Menurut Ibrahim Bafadal (2008:1) bahwa: “Pengelolaan Sarana Prasarana pendidikan merupakan proses pendayagunaan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Pengelolaan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengadaan,

inventarisasi, penyimpanan, penataan, penggunaan, pemeliharaan, dan penghapusan. Buku pengelolaan Sarana Prasarana Rekreasi oleh Nanik Darsini, S.Pd. Prasarana adalah Segala sesuatu yang merupakan utama terselenggaranya suatu proses, sedangkan Sarana adalah Segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dijelaskan Sarana Prasarana adalah semua yang dapat menunjang / mendukung kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kegunaan Sarana Prasarana.

Menurut Moenir (2000:120) membagi Sarana Prasarana sebagai berikut :

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkit dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- c. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya

mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

3. Fungsi Sarana Prasarana

Sarana Prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
4. Lebih memudahkan/sederhana dalam gerak para pengguna/pelaku.
5. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang berkepentingan.
7. Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

4. Penataan Sarana Prasarana

Menurut penataan Sarana Prasarana kerja pada peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 yaitu dimaksud untuk:

- a. Kelancaran proses pekerjaan;

- b. Kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai;
- c. Memudahkan komunikasi;
- d. Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan
- e. Memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Dengan adanya penataan Sarana Prasarana kerja tersebut bertujuan untuk menjamin:

- 1. Keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani;
- 2. Keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur;
- 3. Cahaya dan ventilasi yang sehat, baik siang maupun malam;
- 4. Penataan yang bernilai estetika;
- 5. Kesejahteraan pegawai; dan pengembangan bagian kantor sesuai perkembangan volume kerja.

2.1.3. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Seorang tenaga kerja mungkin menjalankan pekerjaan dengan baik mungkin juga tidak menjadi salah satu tugas bagi pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Berikut ini adalah Definisi Motivasi yang telah di kemukakan ahli yaitu:

Menurut Siagian (2002:102). Motivasi adalah : “Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2008:233) adalah : ”Motivasi adalah suatu kesediaan meningkatkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.”

Istilah-istilah untuk menghindari kekurangan tepatan penggunaan istilah “Motivasi” ini perlu yang dikemukakan pendapat Drs.Manulang dan Marihot (2004:165) tentang adanya istilah- istilah yang mirip dan sering dikacaukan tentang motivasi tersebut sebagai berikut:

1. Motif
2. Motivasi (*Motivation*)
3. Motivasi kerja
4. Insentif

Dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Melayu S.P. Hasibuan (2005:146) adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Menjunjung tinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Metode Motivasi

- a. Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan

untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, bintang jasa dan lain-lain.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

4. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis Motivasi menurut Melayu S.P. Hasibuan (2001:151) yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi positif

Dalam motivasi positif manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

b. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, maka mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Proses Motivasi

Proses motivasi diawali dengan adanya kebutuhan yang menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menyebabkan orang mulai mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan memiliki tindakan untuk mencapai perilaku atau tindakan terhadap evaluasi. Jika ada hasil yang tidak memuaskan, misalnya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka diadakan peninjauan kembali, demikian seterusnya.

2.1.4. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas yang dicapai SDM persatuan periode

waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soenarmo (2003:91), mengatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang, organisasi atau kelompok, adapun perilaku tersebut berupa gambaran umum tahapan dan semua unsur yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Keberhasilan untuk melaksanakan tugas dengan baik tersebut tidak terlepas dari kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada bidang perekonomian. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Dessler (2009) dalam Putra (2013:35) kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan

dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Danim (2008, p.253) kinerja karyawan adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005, p.10) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Adapun Mathis dan Jackson (2006, p.378) memaparkan pengertian kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Faustino Cardosa dalam Mangkunegara (2005:9) Kinerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta mendapatkan umpan balik dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:94), Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari definisi-definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu kontribusi dari seorang karyawan terhadap instansi atau organisasi sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut A.Dale Timple dalam Mangkunegara (2010:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

a.) Faktor Internal (Disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b.) Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007:155) antara lain, yaitu :

a. Faktor Personal atau Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu karyawan.

b. Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

c. Faktor Tim

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi

d. Faktor Situasional

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kemudian menurut Gorda (2006:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut,

a. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Komunikasi

Merupakan suatu proses penyampaian informasi yang memberikan pengertian dari seseorang kepada orang lain sehingga timbul keyakinan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Motivasi

Rangkaian dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Hubungan Manusiawi

Keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan lainnya agar dibina kearah hubungan harmonis sehingga timbul kebersamaan diantara organisasi.

e. Lingkungan fisik tempat kerja

Segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) ada beberapa dimensi dari kinerja, yakni:

- a. Kualitas kerja merupakan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan yang meliputi, ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja meliputi output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.
- c. Keandalan yakni mampu melakukan pekerjaan dan menjaga reputasi perusahaan. Dapat tidaknya diandalkan mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
- d. Sikap merupakan kesiapan mental untuk merespon sesuatu baik negatif maupun yang positif. Meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan juga kerja sama.

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Robertson (2002:115) menyatakan pengukuran kinerja merupakan sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam

menghasilkan barang dan jasa, kualitas, perbandingan hasil kinerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

5. Tujuan pengukuran kinerja karyawan

Menurut (Mulyadi, 2002:420) Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Manfaat pengukuran kerja (Mulyadi, 2002: 416) bagi pihak manajemen adalah untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2010:101) mengemukakan terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sepmotivaserti berikut :

a. Tujuan (*Goal*)

Tujuan merupakan suatu keadaan yang menjadi sasaran yang ingin dicapai oleh suatu individu atau organisasi baik dimasa ini maupun masa yang akan datang.

b. Standar (*Standard*)

Standar merupakan suatu ukuran untuk mengukur tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tanda adanya suatu standar kerja, kita tidak dapat mengetahui suatu tujuan sudah tercapai secara maksimal atau belum. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau di sepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik merupakan masukan yang diterima kemudian di pergunakan untuk mengevaluasi semua masalah atau kekurangan sehingga dapat meminimalisasikan suatu kesalahan yang terjadi dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

d. Alat atau Sarana (*Mean*)

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan Sarana juga akan berguna sebagai pendukung kelancaran pencapaian tujuan, tanpa adanya alat dan sarana tugas atau pekerjaan tidak akan dapat terlaksana secara maksimal dan efisien.

e. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi merupakan kemampuan yang diperoleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motivasi (*Motive*)

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Human Resources Development biasanya memberikan motivasi

karyawan dengan pemberian insentif berupa uang atau gaji, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, memberikan pengakuan dan jenis insentif lainnya.

g. Peluang (*Opportunity*)

Seorang karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi pekerjaannya.

7. Indikator untuk Menilai Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:68-90) terdapat beberapa hal yang perlu diketahui yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance appraisal*) dengan seorang karyawan yakni antara lain :

- a. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.
- c. Sejauh mana tingkat produktivitas karyawan.
- d. Pengetahuan teknis karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan menyelesaikan.
- e. Seberapa jauh karyawan tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya.

- f. *Judgement* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk menghubungkan kinerjanya.
- g. Kemampuan berkomunikasi baik sesama rekan maupun dengan atasannya.
- h. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
- i. Kehadiran dalam rapat yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan kepada orang lain, karena dalam hal ini memiliki nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
- j. Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan membudaya kinerja teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah diangkat sebagai topik penelitian oleh beberapa penelitian sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk

mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Penelitian oleh Didi Hartono (2014) dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru”, Secara parsial bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara bersama sama variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai; dan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Penelitian oleh Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”. Dalam penelitian tersebut diteliti pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas dan motivasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan motivasi internal.

Penelitian oleh Valentinus Herista tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang

Kapuas Hulu”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2010:47) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

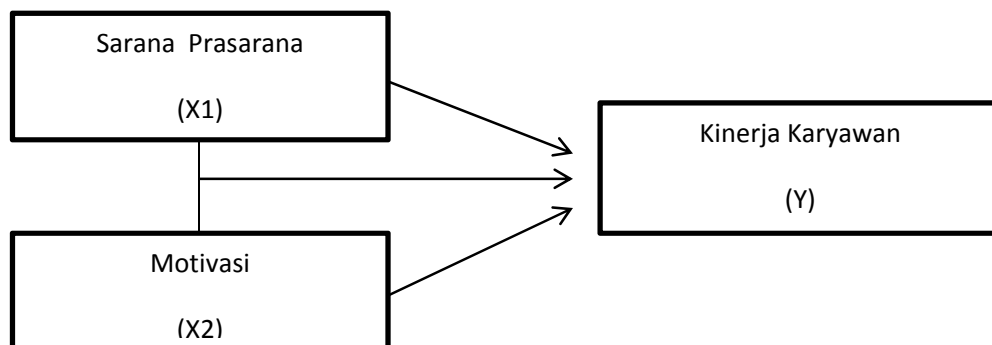
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang sarana dan prasarana serta motivasi para karyawan, karena kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Sarana Prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan didalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Fungsi dari motivasi sendiri antara lain untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan juga menjunjung tinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Berdasarkan uraian di atas maka untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang tampak pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 = Variabel bebas Sarana Prasarana

X2 = Variabel bebas Motivasi

Y = Variabel terikat Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Teori Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan diatas yaitu Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana terhadap Kinerja karyawan PT. Malea Energy.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Malea Energy.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Sarana prasarana dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Malea Energy.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT Malea Energy yang berlokasi di Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai dari minggu ke dua bulan Desember 2017 sampai dengan Februari minggu ke dua 2018.

Berpijak dari tempat dan waktu penelitian diatas, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan		■	■	■								
Penyusunan Proposal					■	■	■					
Pengumpulan Data					■	■	■					
Analisis Data								■	■	■		
Pelaporan									■	■	■	

Sumber: diolah peneliti 2018

3.2. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2004) variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Sedangkan menurut Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono,2004) mendefinisikan secara teoritis bahwa variabel sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian antara lain:

1. Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono,2004). Dan menurut Ferdinan (2006) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan kinerja kerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen. Dalam penelitian ini sarana prasarana dan motivasi ditetapkan sebagai variabel bebas atau independen.

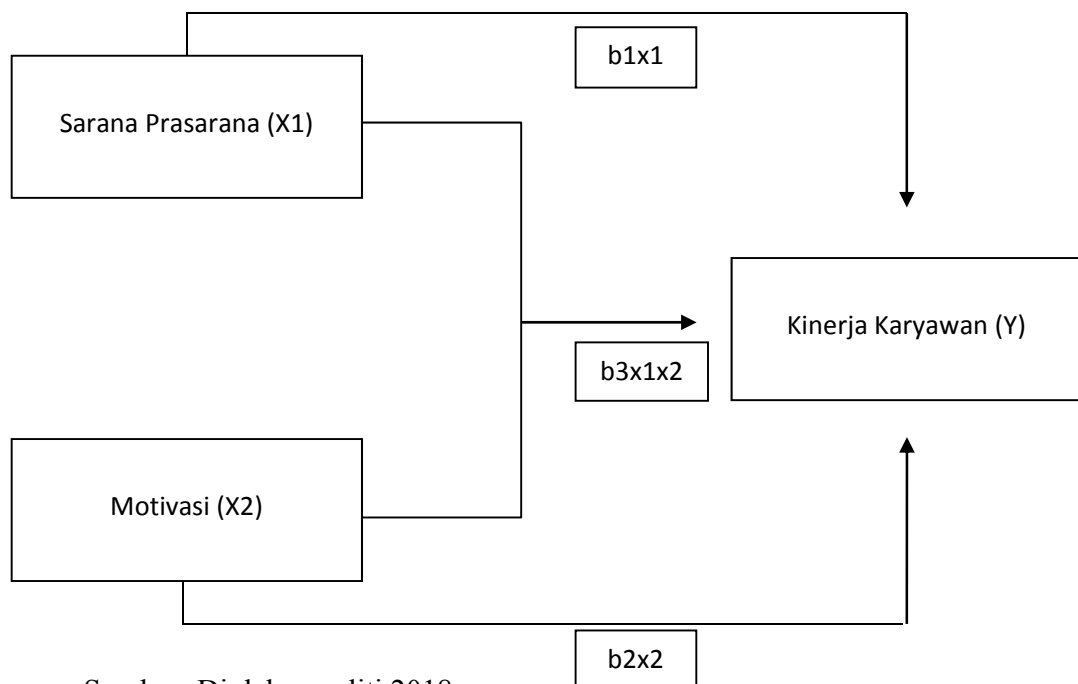
2. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2004). Dan menurut

Ferdinan (2006) variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.2 Desain Penelitian



Keterangan :

X1 = Variabel Bebas (Sarana Prasarana)

X2 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

b_{1x1} = Pengaruh parsial Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

b_{2x2} = Pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b_{3x1x2} = Pengaruh simultan Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya.

Menurut Widayat dan Amirullah (dalam Purnamasari, 2008) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan kedalam indikator- indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008).

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Maka terdapat tiga variabel penelitian yang diteliti oleh peneliti.

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor pernyataan
Sarana Prasarana (X1)	Sarana adalah Segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Sedangkan, Prasarana adalah Segala sesuatu yang merupakan utama terselenggaranya suatu proses. (Buku pengelolaan Sarana Prasarana Rekreasi oleh Nanik Darsini, S.Pd.)	1. Mempercepat Proses. 2. Menambah Kenyamanan. 3. Memperlancar Pekerjaan. 4. Mempermudah Pekerjaan. 5. Menambah Keamanan.	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu kesediaan meningkatkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedarmayanti (2008:233)	1. Fisiologi 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Kemampuan Memahami Pekerjaan	1,2 3,4 5,6

	diberikan kepadanya.	4. Hubungan kerja	7,8
	Mangkunegara (2005:9)	5. Fasilitas Kerja	9,10

3.4. Populasi,Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Malea Energy yang berjumlah 30 pegawai.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sample adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, benda, atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tertentu (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008:93). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan.

3.4.3. Metode Sampling

Terkait hal penelitian, peneliti menggunakan metode *total sampling*. Krisyantono (2007:149) berpendapat bahwa *total sampling* disebut juga dengan sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana periset mengambil

seluruh anggota populasi sebagai respondennya. *Total sampling* disebut juga sensus yang artinya seluruh total populasi diriset.

3.5. Metode Pengumpulan data

3.5.1. Sumber Data

Data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan melalui buku-buku bacaan dan literatur-literatur bahan kuliah serta dokumen-dokumen tertulis dari perusahaan yang berhubungan dengan skripsi ini agar diperoleh suatu gambaran yang jelas, metode yang digunakan adalah dari sumber lain yang dapat menunjang hasil penelitian.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.” Ada beberapa jenis kuesioner yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah apabila pertanyaan di formulasi sedemikian rupa sehingga

responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang di berikan periset. Sedangkan kuesioner tertutup adalah suatu kuesioner dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (√).

- a. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), peneliti menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada setiap pilihan pernyataan. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala *Bipolar Adjectif* sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi

penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (Mulyanto dan Wulandari,2010:181)

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance, yaitu jika:

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
2. $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
3. $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
4. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya, maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Sarana Prasarana

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Sarana Prasarana

b2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Malea Energy. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$: model tidak baik/tidak layak

Ha : $\beta \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.
- b. Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja pada PT Malea Energy. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja karyawan pada PT Malea Energy.

b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja karyawan pada PT Malea Energy.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

a. Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Malea Energy.

b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Malea Energy.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini diteliti di PT Malea Energy yang berkantor pusat di Cileungsi, Bogor, Jawa Barat. Penelitian membahas tentang Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy. PT Malea Energy merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pembangkit listrik tenaga air.

4.1.2. Sejarah Perusahaan

PT. Malea Energy merupakan perusahaan yang dimiliki langsung oleh keluarga Dr. Drs. H. Muhammad Jusuf Kalla yang kini menjabat menjadi Wakil Presiden RI periode 2014-2019. Perusahaan ini berdiri sejak Juni 2005, dan berkembang pesat hingga kini. PT.Malea Energy merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pembangkit listrik tenaga air (PLTA) serta menjalankan usaha dibidang jasa (operator) dan pendistribusian energi listrik tenaga air di

Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan. Dan memiliki kantor pusat di Cileungsi, Jawa Barat.

PT. Malea Energy merupakan group yang terdiri dari 3 perusahaan yaitu, PT. Hadi Kalla, PT. Bumi Sarana Utama Energy dan Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Islam Hadi Kalla. Dimana saham terbesar di pegang oleh PT. Hadi Kalla sebesar 60 %.

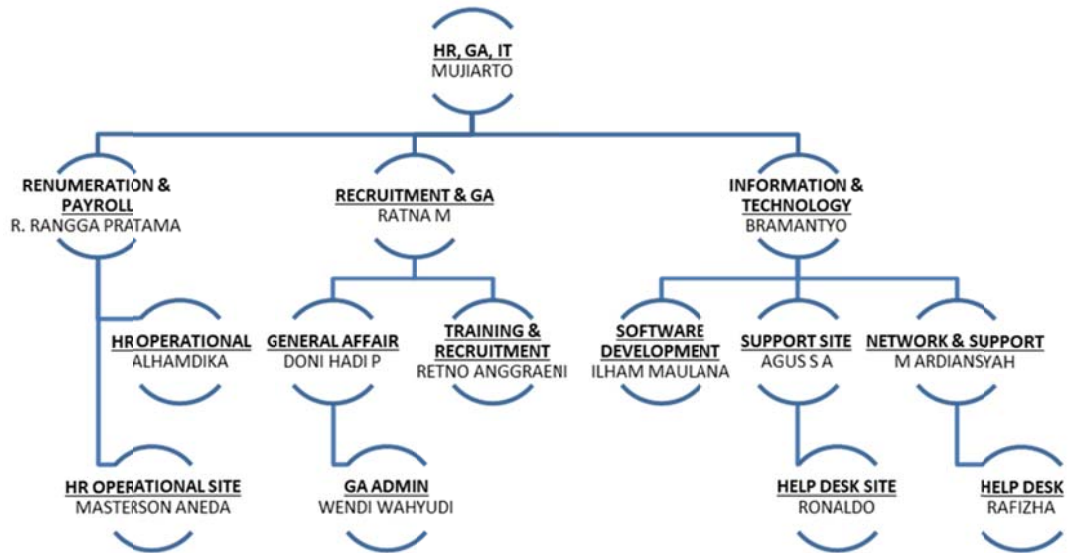
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. MALEA ENERGY adalah menjadi perusahaan Sumber daya air kelas terbaik di Indonesia.

Sedangkan misi dari PT. MALEA ENERGY adalah mengelola sumber daya air sesuai prosedur secara profesional dan inovatif guna memberikan pelayanan yang prima dalam penyediaan listrik untuk masyarakat di seluruh pelosok Indonesia.

4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam rangka menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban disetiap bagian pada departemen HRD. Maka diperlukan adanya suatu sistem organisasi yang baik supaya dapat mendukung jalannya sebuah departemen. Dalam hal ini susunan organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Malea Energy.

Sumber : *Human Resources* PT Malea Energy.

4.1.5. Tugas dan Wewenang Jabatan

Dilihat dari struktur organisasi dapat dijelaskan tugas dan wewenang jabatan dibuat pada 4 level sebagai berikut :

I. Level Kepala Divisi

Kepala Divisi HR, GA & IT (*Human Resources, General Affair & Information Technology*) merupakan jabatan yang sepenuhnya bertanggung jawab atas ketersediaan karyawan maupun kinerja karyawan dan Untuk mengelola pekerjaan Teknologi Informasi (TI) dalam operasional sehari-hari dalam lingkungan perusahaan. Pada

jabatan HRD, GA & IT bertugas membuat perencanaan kebutuhan karyawan sampai proses perekrutan, pelatihan karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan, memberikan solusi dan konsultasi teknologi untuk mencapai tujuan dan strategi bisnis perusahaan, melakukan pengawasan terhadap departemen HR, GA & IT serta melaporkan kinerja divisi kepada direktur Utama.

II. Level Kepala Bagian

Level ini secara umum memiliki tugas yang sama yaitu Mengontrol dan mengelola kegiatan dan memberi pertanggung jawaban kepada kepala divisi dalam pekerjaan yang di bawahinya. Di dalam divisi HR, GA & IT PT. Malea Energy kepala departemen dibagi mejadi 3 yaitu:

A. Kepala Bagian *Remuneration* dan *Payroll*

Administrasi penggajian/*payroll* adalah pekerjaan rutin dan merupakan salah satu bagian terpenting dalam manajemen perusahaan. Proses perhitungan gaji harus dapat dilakukan dengan cepat, tepat dan akurat. Untuk dapat melakukan administrasi penggajian yang baik diperlukan pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif tentang administrasi penggajian. Administrasi penggajian harus sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku seperti UU

Tenaga Kerja, Perpajakan, Jamsostek dan menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk itu profesional dalam bidang HRD/*Payroll* dituntut mampu melaksanakan proses administrasi penggajian mulai dari pemahaman terhadap konsep penggajian, proses perhitungan dan pembuatan laporan penggajian.

Untuk bisa lebih memahami luasnya tugas, ada baiknya kita melihat secara lebih rinci tugas seperti apa dan tanggung jawab seperti apa yang harus dilaksanakan oleh Kepala bagian *Remuneration* dan *Payroll*, yaitu:

1. Mengerti dan memahami konsep penggajian dan kesejahteraan bagi karyawan.
2. Membuat perhitungan lembur, cuti, absensi, klaim medikal dsb.
3. Menghitung PPh 21 dengan berbagai metode seperti *gross*, *gross-up*, *net* dan membuat laporannya.
4. Menghitung dan membuat laporan Jamsostek/asuransi tenaga kerja.
5. Menyusun komponen gaji, pendapatan dan potongan serta mengkalkulasi proses perhitungan gaji mulai dari input data, proses dan pembuatan laporan penggajian.
6. Mempersiapkan slip gaji karyawan setiap bulan

7. Membuat laporan bulanan gaji karyawan
8. Menangani permasalahan yang ada pada karyawan mengenai gaji
9. Mempersiapkan Laporan gaji bulanan karyawan Ke BNI
10. Kontrol absensi karyawan seluruh departemen
11. Menyimpan data –data *filig system*
12. Record karyawan baru
13. Mengerjakan slip gaji karyawan yang di PHK
14. Membuat laporan jamsostek setiap bulan.
15. Menyiapkan Data Absensi
16. Menghitung Nilai Lembur
17. Mengumpulkan Data Variabel, atau pendapatan lainnya
18. Menghitung Pajak Karyawan atau PPh 21
19. Menyiapkan Slip Gaji semua Karyawan
20. Menyimpan data –data (*filig system*)
21. Menyiapkan Laporan SPT 1721 Masa Bulan berjalan
22. Menyiapkan Laporan SPT 1721 II Laporan karyawan keluar atau masuk Bulan berjalan
23. Menyiapkan Laporan Jamsostek Bulan berjalan
24. Menyiapkan Laporan Bukti Potong Bulan berjalan (bila ada)

B. Kepala Bagian *Recruitment & General Affair*

Tugas HRD *recruitment* yaitu ikut membantu HRD Manager dalam bidang meng-*hire* sumber daya manusia. Membentuk prosedur untuk *recruitment* sumber daya manusia baru. Memasang iklan lamaran dan menyortirnya kemudian melaksanakan test psikologi dan wawancara kerja terhadap sumber daya manusia yang lolos di tahap awal juga adalah salah satu tugas HRD *recruitment*. Hal ini dilakukan agar mengetahui apakah sikap dan perilaku si pelamar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila anda tidak mempunyai bayangan wawancara serta psikotes kerja seperti apa, tentunya anda bisa mempelajari contoh *wartegg test* dan tips wawancara kerja. Menyiapkan kontrak serta perjanjian kerja bersama sumber daya manusia yang akan direkrut oleh perusahaan. Mempunyai tugas untuk menginput data ke sistem agar semua tugas HRD di segala jabatan termudahkan dengan ini. Membuat laporan yang menyangkut rekapitulasi, promosi, dan status karyawan.

GA bertanggungjawab atas pengadaan barang dan jasa yang mendukung seluruh aktivitas operasional kantor dan melakukan pemeliharaan asset fisik kantor serta bekerjasama dengan bagian bisnis, operasional dan keuangan untuk

melakukan pengelolaan anggaran atas biaya pengadaan barang/jasa, pemeliharaan serta biaya-biaya lain yang terkait.

Untuk bisa lebih memahami luasnya tugas manajer HRD itu sendiri, ada baiknya kita melihat secara lebih rinci tugas seperti apa dan tanggung jawab seperti apa yang harus dilaksanakan oleh Kepala bagian *Remuneration* dan *Payroll*, yaitu:

1. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan dan levelnya dalam perusahaan.
2. Berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
3. Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif.
4. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan SDM lain dengan kerjasama antara manajer lini dan karyawan.
5. Mendapat pool calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat.
6. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmen.

7. Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan.

GA (*General Affair*)

1. Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja (seperti; ATK, komputer, meja/kursi kerja, AC, dst), maupun sarana atau fasilitas penunjang lain (seperti; kendaraan operasional, office boy, satpam, operator telpon, dst.) dengan cepat, akurat/berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang ditentukan.
2. Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
3. Melakukan aktivitas pemeliharaan atas seluruh fasilitas dan sarana penunjang, serta melakukan proses penggantian atas fasilitas/sarana penunjang yang rusak.

4. Membina hubungan dengan para vendor atau supplier barang dan jasa fasilitas/prasarana kantor serta membantu dalam menangani komplain atas vendor/supplier termasuk tindaklanjut atas penanganan nota pembayaran/invoice maupun kontrak kerja dengan pihak terkait.
5. Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
6. Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.
7. Menyiapkan laporan bulanan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.

Tugas *General Affair* (GA)

1. Melakukan pengelolaan kendaraan dinas.
2. Pengadaan kendaraan dinas.
3. Perawatan gedung.
4. perawatan lingkungan kantor (lahan parkir, halaman kantor, gudang, dsb).

5. Kebersihan lingkungan kerja (ruang kerja, lobby dan semua area perusahaan).
6. Perawatan dan pengadaan instalasi listrik (*Mechanical* dan *electrical*).
7. Semua bentuk perizinan perusahaan.
8. Pengadaan dan distribusi ATK dan alat-alat kerja lainnya (meja, kursi, laptop, komputer, dll).
9. Keamanan perusahaan (*satpam/security*).
10. Berhubungan dengan pihak eksternal (Pemda, Kepolisian, Pemkab, muspida, ormas, wartawan, kelurahan, kecamatan dll).
11. Mengurusi semua kebutuhan operasional perusahaan.
12. Mengurusi dan berhubungan dengan *outsourcing company*.
13. Mengurusi karyawan outsourcing (*office boy, security, driver, resepsionist, dll*).
14. Mengurusi semua kebutuhan dan operasional saluran komunikasi (telepon, fax, HP, BB, dll).
15. Mengurusi dan mengelola kantin jika ada.

4.1.6. Analisa Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT. Malea Energy . Dan hasil penyebaran kuesioner sebanyak 30

responden, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

1. Karakteristik reponden berdasarkan usia.

Data ini diperlukan untuk mengetahui sebaran usia karyawan PT. Malea Energy.

Tabel 4.1 Hasil distribusi frekuensi usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 tahun	15	50%
2	25 - 35 tahun	9	30%
3	36 – 40 tahun	6	20%
Total		30	100%

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Malea Energy.

Tabel 4.2 Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki- laki	16	53,3%
2	Perempuan	14	46,4%
Total		30	100%

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner tersebut adalah stabil dari waktu ke waktu. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha pada kolom Correlation Item-Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$ (Ghozali, 2006) Yaitu $df = 30 - 2 = 28$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,3.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

1. Jika r hitung positif (+) dan r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif (-) dan r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

a. Variabel Sarana Prasarana

Tabel 4.3 Item Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SARANAPRASARANA1	62,3333	94,092	,707	,874
SARANAPRASARANA2	62,5667	99,151	,438	,890
SARANAPRASARANA3	62,3667	86,033	,681	,875
SARANAPRASARANA4	62,7333	83,513	,783	,866
SARANAPRASARANA5	62,0000	99,379	,466	,888
SARANAPRASARANA6	62,5667	97,978	,494	,887
SARANAPRASARANA7	62,6000	91,559	,821	,867
SARANAPRASARANA8	61,8000	96,648	,739	,875
SARANAPRASARANA9	62,7333	83,513	,783	,866
SARANAPRASARANA10	62,3000	98,010	,453	,890

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung semua bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3. Karena indikator yang diuji lebih besar dari r tabel maka dapat

disimpulkan bahwa semua angket/indikator dalam penelitian dinyatakan valid.

b. Variabel Motivasi

Tabel 4.4. Item Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI1	56,8667	136,395	,642	,861
MOTIVASI2	56,9667	136,654	,577	,865
MOTIVASI3	58,7000	128,838	,653	,858
MOTIVASI4	58,0333	114,585	,812	,843
MOTIVASI5	58,5667	130,323	,577	,865
MOTIVASI6	58,1667	140,971	,564	,867
MOTIVASI7	56,8667	136,395	,642	,861
MOTIVASI8	56,9667	136,654	,577	,865
MOTIVASI9	58,7000	128,838	,653	,858
MOTIVASI10	58,2667	133,237	,406	,883

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung semua bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3. Karena indikator yang diuji lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua angket/indikator dalam penelitian dinyatakan valid.

c. Variabel Kinerja

Tabel 4.5. Item Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA1	67,9333	78,340	,655	,945
KINERJA2	66,2333	85,633	,746	,931
KINERJA3	66,1000	82,093	,816	,927
KINERJA4	65,2667	87,168	,863	,927
KINERJA5	66,1000	82,093	,816	,927
KINERJA6	65,4333	88,392	,785	,930
KINERJA7	65,2667	87,168	,863	,927
KINERJA8	65,1667	95,178	,587	,938
KINERJA9	65,4333	88,392	,785	,930
KINERJA10	65,2667	87,168	,863	,927

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung semua bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3. Karena indikator yang diuji lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua angket/indikator dalam penelitian dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi dari butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner. Untuk menguji reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu Cronbach's alpha. Uji reliabilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sunyoto:2011). Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha $\geq 0,70$ (Ghozali : 2011).

1. Uji Reliabilitas Variabel (X1) Sarana Prasarana

Dengan program *SPSS for Window Versi 16.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (X1) Sarana Prasarana.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Dari tabel diatas terlihat nilai Cronbach's alpha sebesar $0,889 > 0,6$ dengan r tabel significancy $0,05$ didapat dari 10 pernyataan $N = 30$ maka item-item pernyataan Sarana Prasarana adalah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel (X2) Motivasi Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 16.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (X₂) Motivasi kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

Dari tabel diatas terlihat nilai Cronbach's alpha sebesar $0,875 > 0,6$ dengan r tabel signficancy 0,05 didapat dari 10 pernyataan N = 30 maka item-item pernyataan Motivasi kerja adalah reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Dengan program *SPSS for Window Versi 16.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	10

Dari tabel diatas terlihat nilai Cronbach's alpha sebesar 0,937 > 0,6 dengan r tabel signficancy 0,05 didapat dari 10 pernyataan N = 30 maka item-item pernyataan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 4.9

Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Alpha	Keterangan Distribusi Data
1	Sarana Prasarana	0,889	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,875	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,937	Reliabel

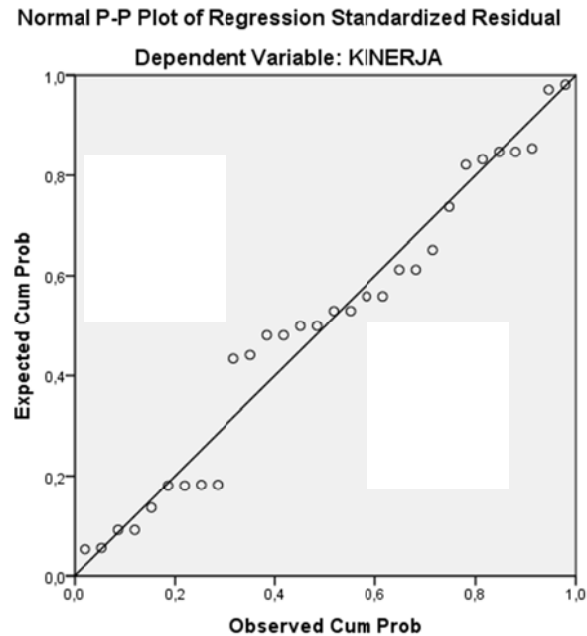
Kesimpulannya yaitu hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dikatakan jawaban responden terhadap butir pernyataan masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal. Deteksi normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Terpenuhinya persyaratan analisis normalitas adalah jika titik – titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari : 2010)



Gambar 4.2. Normal P-P Plot Uji Normalitas Variabel Kinerja (Y)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolineritas

Asumsi inferensi statistik untuk regresi linier berganda adalah bahwa tidak ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (tidak terjadi multikolineritas). Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel setara (benar-benar independen). Model regresi yang baik adalah yang

tidak terjadi multikolinearitas, diuji dengan melihat nilai VIF dan Tolerance. Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (181:2010). Terpenuhiya asumsi kolinearitas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolineritas yang dibuktikan dengan :

- a. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2 .
- b. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10 .

Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SARANAPRASARANA	,865	1,155
	MOTIVASI	,865	1,155

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai Tolerance $0,2 < 0,865 < 1$ dan nilai VIF $1,155 < 10$ ini berarti tidak terjadi multikolineritas. Dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolineritas terpenuhi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (181-182:2010) antara lain sebagai berikut :

- a. $1.21 < DW < 1,65$ = tidak dapat disimpulkan
- b. $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- c. $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- d. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

Tabel 4.11. Uji Autokorelasi

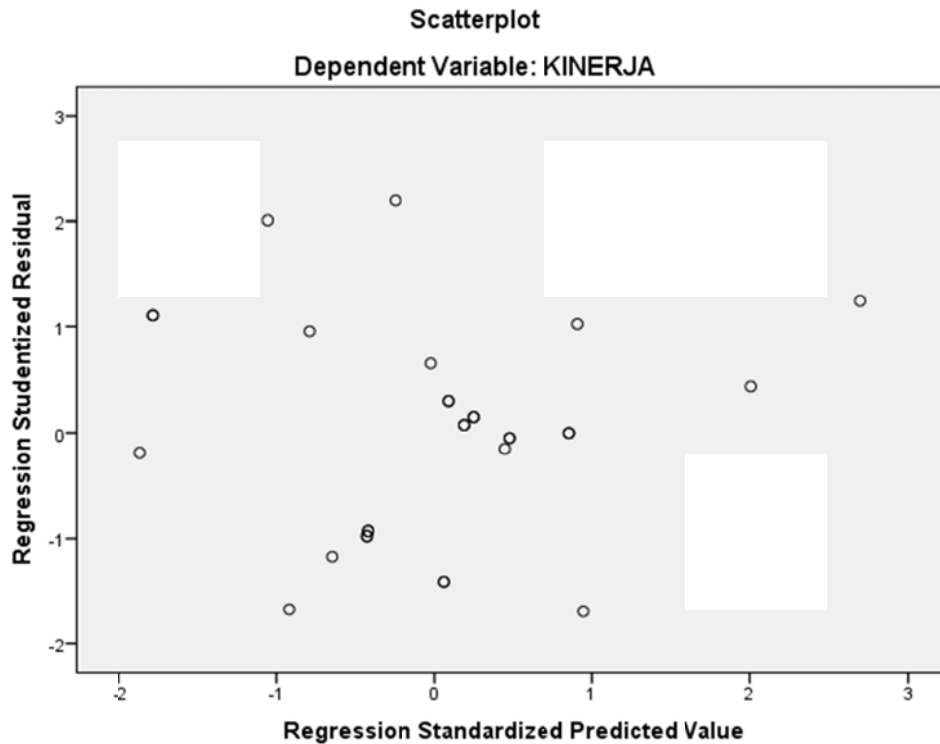
Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,847 ^a

- a. Predictors: (Constant),
MOTIVASI,
SARANAPRASARANA
- b. Dependent Variable:
KINERJA

Dari hasil output menggunakan *SPSS For Windows versi 16*. Didapatkan nilai Durbin-Watson yaitu 1,847. Dimana dilihat dari kriteria nilai tersebut masuk kedalam kriteria $1,65 < 1,847 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa uji autokorelasi terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (182:2010) Heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama, sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.



Gambar 4.3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda sarana prasarana (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Karena persyaratan analisis (Uji Asumsi Klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan Uji Asumsi Klasik telah terpenuhi semua.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

X_1 = Sarana Prasarana

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Kayawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Sarana Prasarana

b₂ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Berdasarkan data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah menggunakan SPSS For Windows Versi 16.0, didapatkan tabel sebagai berikut :

Dari tabel hasil perhitungan analisis regresi linier ganda diatas dapat dibentuk model persamaan regresi dan signifikansinya, sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji *Coefficients* Regresi Linier Ganda X₁ dan X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,433	1,058		2,300	,029
	SARANAPRASARANA	,465	,149	,482	3,128	,004
	MOTIVASI	,258	,125	,319	2,070	,048

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 2,433 + 0,465X_1 + 0,258X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta $a = 2,433$, yang artinya bahwa jika nilai Sarana Prasarana (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) tidak ada atau bernilai nol maka Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 2,433.
- b. Koefisien regresi Sarana Prasarana (X₁) sebesar b₁ 0,465 dapat diartikan bahwa, jika nilai Sarana Prasarana (X₁) meningkat

(bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja (Y) juga meningkat (bertambah) sebesar 0,465.

- c. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar b_2 0,258 dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja (X_2) meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja (Y) juga meningkat (bertambah) sebesar 0,258.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Degree Of Freedom

Uji Degree of Freedom (df) atau disebut juga dengan derajat kebebasan memiliki arti yaitu jumlah yang benar-benar dapat kita ambil dengan bebas. Degree of freedom atau derajat kebebasan selalu ditentukan dengan formula $df=N-k$ dimana N adalah jumlah total pengamatan (data sample) dan k adalah jumlah parameter yang diestimasi (variabel). Degree of freedom atau derajat kebebasan memiliki fungsi agar peneliti dapat mengetahui nilai F tabel dan t tabel dan hal itu mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan nilai Uji F dan Uji t yang di dapat.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan nilai t tabel dan F tabel dengan rumus Degree of Freedom, berikut perhitungannya :

a. F tabel dengan $\alpha = 5\%$ (0.05)

Rumus Degree of Freedom :

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

keterangan :

k = Jumlah variable penelitian

n = Jumlah responden

maka,

$$df_1 = k - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$df_2 = n - k$$

$$= 30 - 3$$

$$= 27$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus degree of freedom didapat nilai df_1 sebesar 2 dan nilai df_2 sebesar 27 setelah nilai df_1 dan df_2 didapat, peneliti mencocokkan dengan tabel F (probabilitas 0.05) , berikut hasil yang di dapat dengan melihat tabel F:

Tabel 4.16 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0.05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06

Sumber : Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>).2010

Maka berdasarkan perhitungan peneliti menggunakan rumus degree of freedom nilai F tabel yang di dapat adalah sebesar 3,35.

b. t tabel dengan $\alpha = 5\%$ (0.05)

Rumus Degree of Freedom :

$$df = n - k$$

keterangan :

k = Jumlah variabel penelitian

n = Jumlah responden

maka,

$$\begin{aligned} df &= n - k \\ &= 30 - 3 \\ &= 27 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus degree of freedom didapat nilai df sebesar 27 setelah nilai df didapat, peneliti mencocokkan dengan tabel t (probabilitas 0.05), berikut hasil yang didapat dengan melihat tabel t:

Tabel 4.17 Titik Persentase Distribusi t untuk Probabilitas =0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

Sumber : Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>).2010

Maka berdasarkan perhitungan peneliti menggunakan rumus degree of freedom nilai F tabel yang di dapat adalah sebesar 2,05183.

A. Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian

($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.
- b) Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.

Lalu, untuk membuktikan penelitian ini apakah secara simultan variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) maka dilakukan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Merumuskan H_a dan H_0 dalam bentuk kalimat :

H_a : Ada pengaruh secara simultan variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y)

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Membuat kesimpulan :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,667	2	6,834	10,874	,000 ^b
	Residual	16,967	27	,628		
	Total	30,635	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SARANAPRASARANA

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 10,874 dengan probabilitas nilai Sig = 0,000. Maka dapat disimpulkan nilai F hitung (10,874) > F tabel (3,35) dan Sig (0,000) < $\alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dalam model regresi pada penelitian ini untuk menguji pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,433	1,058		2,300	,029
	SARANAPRASARANA	,465	,149	,482	3,128	,004
	MOTIVASI	,258	,125	,319	2,070	,048

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa :

- a. Pengaruh parsial Sarana Prasarana (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Sarana Prasarana (X_1) sebesar $b_1 = 0,465$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

Ha: Ada pengaruh secara parsial variabel Sarana Prasarana (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)

H0: Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Sarana Prasarana (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Kriteria pengujian :

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai $\text{Sig} < \alpha (0,05)$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai $\text{Sig} > \alpha (0,05)$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Coefficient* dapat diketahui nilai $t \text{ hitung} = 3,128$ dengan probabilitas $\text{Sig} = 0,004$.

Karena nilai $t \text{ hitung} (3,128) > t \text{ tabel} (2,05183)$ dan $\text{Sig} (0,004) < 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana prasarana (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Pengaruh parsial Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar $b_2 = 0,258$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

Ha: Ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y)

H₀: Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y)

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$ (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$ (0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Coefficient* dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 2,070$ dengan probabilitas $Sig = 0,048$.

Karena nilai t_{hitung} (2,070) $>$ t_{tabel} (2,05183) dan Sig (0,048) $<$ 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil output dari *SPSS for Windows Versi 16.0* dihasilkan tabel seperti berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,405	,79273

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SARANAPRASARANA

b. Dependent Variable: KINERJA

Untuk menjabarkan tabel diatas , peneliti menggunakan Rumus Koefisien Determinasi. Adapun berikut penjabaran rumusnya:

Rumus Koefisien Determinasi (r^2) :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi R

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,446 maka, $Kd = 0,446 \times 100\% = 44,6\%$. Sehingga kesimpulan yang didapat adalah variabel Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 44,6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliable untuk dilakukan penelitian.

4.3.1 Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan PT Malea Energy.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dikutip dalam Rofik (2012:2) “Mengatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan.” Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer, meja, telepon. Sedangkan Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses usaha, pembangunan, dan proyek. Dari pernyataan tersebut maka secara langsung maupun tidak langsung Sarana Prasarana merupakan variabel yang berpengaruh sebagai penunjang terhadap hasil apa yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti melalui uji parsial (uji t) , nilai t hitung variabel Sarana prasarana yang diperoleh sebesar 3,128 dengan nilai Sig 0,004 sehingga nilai t hitung (3,128) > t tabel (2,05183) dan Sig (0,004) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

artinya nilai tersebut menunjukkan sarana prasarana berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, sarana prasarana mendapat nilai sebesar 0,465 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan sarana prasarana mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,465. Koefisien bernilai positif ini berarti terdapat pengaruh positif antara sarana prasarana dengan kinerja karyawan, semakin menunjangnya sarana prasarana maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja yang menyebabkan kinerja semakin meningkat dan lebih produktif.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Malea Energy

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan menjadi suatu dorongan positif untuk karyawan agar terus meningkatkan kinerja yang dihasilkan, hal tersebut berdampak meningkatnya produktivitas kinerja yang mampu diberikan oleh para karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2008:233) Motivasi adalah suatu kesediaan meningkatkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Oleh karena itu, dalam kegiatan operasional perusahaan

penting memperhatikan faktor-faktor pendorong seperti kenaikan gaji, promosi jabatan, dll. agar karyawan mampu berkontribusi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti melalui uji parsial (uji t) , nilai t hitung variabel motivasi kerja yang diperoleh sebesar 2,070 dengan nilai Sig 0,048 sehingga nilai t hitung (2,070) > t tabel (2,05183) dan Sig (0,048) < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya nilai tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, motivasi kerja mendapat nilai sebesar 0,258 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,258. Koefisien bernilai positif ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin besar motivasi kerja maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

4.3.3. Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy.

Sarana prasarana dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy, karena dari penelitian yang diteliti oleh peneliti jika sarana prasarana kurang menunjang dan motivasi kerja yang rendah, maka tingkat kinerja kerja yang dihasilkan karyawan tidak akan maksimal bahkan bisa membuat produktivitas perusahaan menurun. Akan tetapi jika karyawan mendapatkan sarana prasarana yang memadai dalam pekerjaannya dan tingkat motivasi dari perusahaan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan secara otomatis dapat memberikan keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian melalui Uji F dengan *SPSS For Windows Versi 16.0* menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,874 sehingga $F_{hitung} > F_{table}$ ($10,874 > 3,16$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy.

Nilai probabilitas yang didapat dari Uji F dengan *SPSS For Windows Versi 16.0* sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan nilai Sig $0.000 < 0.05$ dan artinya H_a diterima, dengan H_a diterima ini berarti sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Malea Energy.

Dan dilihat dari hasil uji korelasi determinasi, nilai R square yang diperoleh sebesar 0.446 atau sebesar 44,6 %, hal ini dapat dikatakan

bahwa sarana prasarana dan motivasi kerja berpengaruh 44,6% terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy. Sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti, seperti stres kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian mengenai pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Malea Energy di kantor pusat Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dengan mengambil sampel sebanyak 30 responden. Maka peneliti member kesimpulan sebagai berikut :

- a. Sarana Prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Malea Energy.
- b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Malea Energy.
- c. Sarana Prasarana dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Malea Energy sebesar 44,6%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di PT Malea Energy Kec. Cileungsi – Kab. Bogor mengenai pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis mencoba memberikan saran-saran antara lain:

1. Untuk Perusahaan

Dengan adanya hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Sarana Prasarana dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka :

- a. Perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan segala fasilitas terkait sarana prasarana yang menunjang kegiatan operasional

pekerjaan sehingga kendala kendala terkait kurangnya fasilitas seperti meja kerja, ATK, dll dapat diminimalisir.

- b. Perusahaan disarankan mampu memberikan motivasi lebih terhadap para karyawan agar para karyawan semakin terdorong dalam bekerja yang lebih baik lagi dikemudian hari.
- c. Perusahaan disarankan mampu meningkatkan sistem kerja untuk menunjang produktivitas perusahaan dengan tersedianya fasilitas yang memadai bagi karyawan dan adanya program yang dicanangkan untuk memotivasi kinerja para karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama mengenai sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dikembangkan kembali dengan variabel yang lebih luas serta menambahkan variabel-variabel lainnya yang diinginkan peneliti.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang berupa jumlah responden yang diteliti hanya 30 responden. Hal tersebut dikarenakan PT. Malea energy merupakan anak perusahaan yang masih merintis sehingga masih memiliki jumlah karyawan yang belum banyak. juga penempatan proyek yang memiliki jarak yang jauh yaitu di daerah Makasar sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti semua karyawan yang berada disana.

5.4. Agenda penelitian yang akan datang

Keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber ide bagi penelitian yang akan datang. Maka penelitian yang akan datang hendaknya harus mampu memperluas variabel dan menambah responden untuk meningkatkan signifikan dalam melihat pengaruh yang diberikan sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika.** 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.* Makassar :Universitas Hasanudin Makasar.
- Bafadal, Ibrahim.** 2003, 04 Mei. *Manajemen Peningkatan Mutu Dasar Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara, 2003:2.
- Danim, Sudarwan.** 2008. *Kinerja Staff dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, dan Kewidyasiswaan Berbasis Kinerja.* Bandung : Pustaka Setia.
- Dessler, Gary.** 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh),* Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dian Indri Purnamasari,** 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan.* Jurnal Riset Akuntansi & keuangan. Vol.4.No.1 Februari 2008 : 22-3.
- Gomes, Faustino Cardoso.** 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Gomes, Cardoso.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.

Hasibuan, Malayu. 2001. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Bumi Aksara,* Jakarta.

Hartono, Didi. 2014. *Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru,* Jurnal_103_Kindai Volume 10 No.2. 2014.

Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi II, Cetakan KeEmpat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Herista, Valentinus. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapuas Hulu.* Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi,* Bandung: Pustaka Setia.

L. Mathis, Robert – H. Jackson, John, 2011. *Human Resource Management (edisi 10)* Jakarta: Salemba Empat.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta.

Mulyadi. 2002. *Auditing*, Buku I, Edisi Keenam , Jakarta : Salemba Empat.

Prabu Mangkunegara, Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.

Payaman, J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

Robertson, 2002. *Perwujudan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Edisi pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil, Bandung.

Siagian,S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Soenarmo. 2003. *Fasilitator*, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Yogyakarta : Andi.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua PT. Raka Grafindo Persada, Jakarta.

Lampiran 1

Tabel Hasil SPSS For Windows Versi 16.0

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	76,9
	Excluded ^a	9	23,1
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SARANAPRASARANA1	62,3333	94,092	,707	,874
SARANAPRASARANA2	62,5667	99,151	,438	,890
SARANAPRASARANA3	62,3667	86,033	,681	,875
SARANAPRASARANA4	62,7333	83,513	,783	,866
SARANAPRASARANA5	62,0000	99,379	,466	,888
SARANAPRASARANA6	62,5667	97,978	,494	,887
SARANAPRASARANA7	62,6000	91,559	,821	,867
SARANAPRASARANA8	61,8000	96,648	,739	,875
SARANAPRASARANA9	62,7333	83,513	,783	,866
SARANAPRASARANA10	62,3000	98,010	,453	,890

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	76,9
	Excluded ^a	9	23,1
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI1	56,8667	136,395	,642	,861
MOTIVASI2	56,9667	136,654	,577	,865
MOTIVASI3	58,7000	128,838	,653	,858
MOTIVASI4	58,0333	114,585	,812	,843
MOTIVASI5	58,5667	130,323	,577	,865
MOTIVASI6	58,1667	140,971	,564	,867
MOTIVASI7	56,8667	136,395	,642	,861
MOTIVASI8	56,9667	136,654	,577	,865
MOTIVASI9	58,7000	128,838	,653	,858
MOTIVASI10	58,2667	133,237	,406	,883

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	76,9
	Excluded ^a	9	23,1
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA1	67,9333	78,340	,655	,945
KINERJA2	66,2333	85,633	,746	,931
KINERJA3	66,1000	82,093	,816	,927
KINERJA4	65,2667	87,168	,863	,927
KINERJA5	66,1000	82,093	,816	,927
KINERJA6	65,4333	88,392	,785	,930
KINERJA7	65,2667	87,168	,863	,927
KINERJA8	65,1667	95,178	,587	,938
KINERJA9	65,4333	88,392	,785	,930
KINERJA10	65,2667	87,168	,863	,927

Regression

Variables Entered/Removed^a

Mode 1	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, SARANAPRA SARANA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,405	,79273

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SARANAPRASARANA

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,667	2	6,834	10,874	,000 ^b
	Residual	16,967	27	,628		
	Total	30,635	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SARANAPRASARANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,433	1,058		2,300	,029
	SARANAPRASARAN A	,465	,149	,482	3,128	,004
	MOTIVASI	,258	,125	,319	2,070	,048

a. Dependent Variable: KINERJA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, SARANAPRA SARANA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	Durbin-Watson
1	1,847 ^a

a. Predictors:

(Constant), MOTIVASI,
SARANAPRASARANA

b. Dependent Variable:
KINERJA

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SARANAPRASARANA	,865	1,155
	MOTIVASI	,865	1,155

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Mode	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	SARANAPRA SARANA	MOTIVA SI
1	1	2,968	1,000	,00	,00	,00
	2	,021	11,856	,13	,17	,99
	3	,011	16,278	,87	,83	,00

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

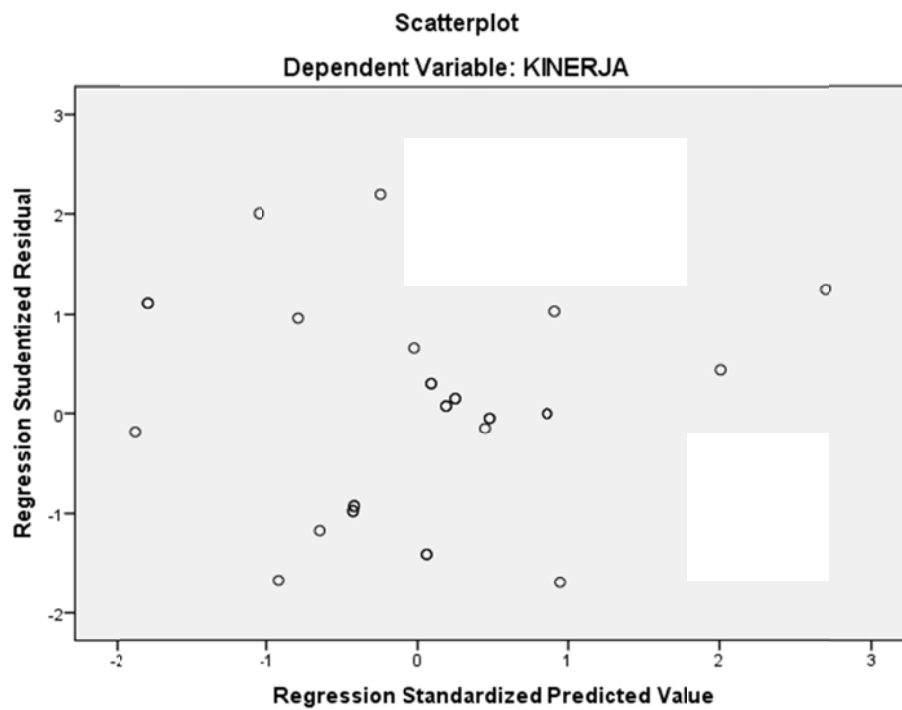
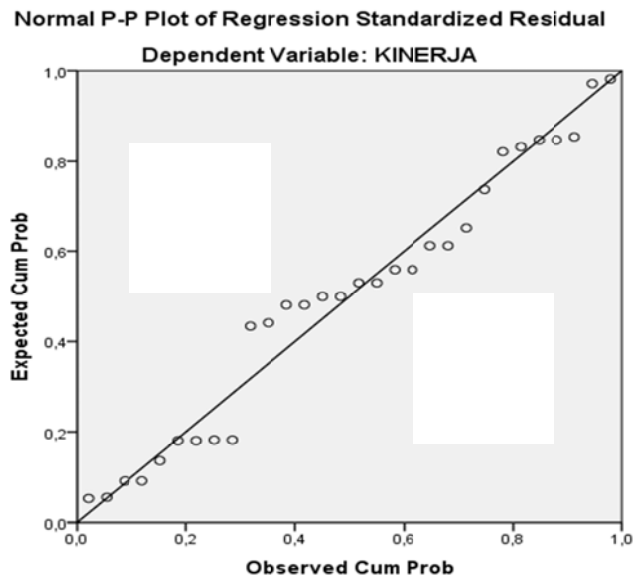
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6,0319	9,1663	7,3133	,68650	30
Std. Predicted Value	-1,867	2,699	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,150	,424	,240	,072	30
Adjusted Predicted Value	5,9530	8,8326	7,3036	,67371	30
Residual	-1,28251	1,65784	,00000	,76491	30
Std. Residual	-1,618	2,091	,000	,965	30
Stud. Residual	-1,692	2,195	,006	1,024	30
Deleted Residual	-1,42444	1,82555	,00977	,86256	30
Stud. Deleted Residual	-1,756	2,376	,010	1,057	30
Mahal. Distance	,065	7,322	1,933	1,775	30
Cook's Distance	,000	,207	,044	,056	30
Centered Leverage Value	,002	,252	,067	,061	30

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 2

Charts SPSS For Windows Versi 16.0

Charts



Lampiran 3

A. Identitas Responden.

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

B. Cara pengisian Kuesioner

Pada halaman berikut terdapat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan gambaran nilai paling sesuai dengan keadaan ketika Bapak/Ibu bekerja pada PT Malea Energy. Silahkan Bapak/Ibu memilih nilai jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom-kolom nilai yang telah tersedia, sesuai dengan pilihan nilai Bapak/Ibu. Terdapat 10 besaran nilai pada kuesioner ini. Adapun kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

Contoh :

No	Pertanyaan	Item Nilai											
1	Adanya layout atau papan informasi titik temu ketika terjadi keadaan kritis.	Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat setuju

Selamat Mengerjakan

Variabel Sarana Prasarana (X1)

No	Pertanyaan	Item Nilai											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Fasilitas komputer yang memadai mempercepat keadaan saya.											Sangat tidak setuju	Sangat setuju
2	Fasilitas mesin fotocopy yang tersedia mempercepat pekerjaan saya.												
3	Luas ruangan kantor saya sudah baik dan mempermudah ruang gerak saya dalam bekerja.												
4	Meja dan kursi yang tersedia sudah proporsional sehingga saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan nyaman.												
5	Koneksi internet berjalan dengan baik.												
6	Tersedia ATK yang lengkap untuk memperlancar pekerjaan saya.												
7	Ketersediaan mobil dinas mempermudah pekerjaan saya.												
8	Koneksi telepon berjalan dengan baik dan mempermudah komunikasi dalam bekerja.												
9	Adanya layout atau papan informasi titik temu ketika terjadi keadaan kritis.												
10	Tersedianya APAR dengan jumlah yang sesuai.												

Note : Kriteria dari nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan 10 untuk jawaban sangat setuju.

Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Item Nilai											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Disini menyediakan sarana prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.											Sangat tidak setuju	Sangat setuju
2	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi.												
3	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.												
4	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.												
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja ini.												
6	Saya dan rekan kerja saling bekerja sama apabila mengalami suatu masalah.												
7	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan nya yang berprestasi.												
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh karyawan.												
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.												
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.												

Note : Kriteria dari nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan 10 untuk jawaban sangat setuju.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Item Nilai											
1	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai standar dan tepat waktu.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat tidak setuju	Sangat setuju
2	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Saya selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4	Saya dapat menjaga hubungan baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5	Saya dapat memanfaatkan semua fasilitas kerja yang diberikan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Saya dan rekan kerja saling bekerja sama apabila mengalami suatu masalah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan nya yang berprestasi.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh karyawan lain.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

Note : Kriteria dari nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan 10 untuk jawaban sangat setuju.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL	RATA-RATA
1	10	10	9	10	8	8	10	10	9	9	93	9,3
2	10	6	10	10	10	10	10	6	10	6	88	8,8
3	7	8	4	5	5	5	7	8	4	9	62	6,2
4	5	8	4	5	5	3	5	8	4	4	51	5,1
5	8	7	5	5	6	7	8	7	5	1	59	5,9
6	9	9	6	9	7	6	9	9	6	8	78	7,8
7	7	7	7	8	5	6	7	7	7	5	66	6,6
8	6	5	4	4	4	5	6	5	4	5	48	4,8
9	8	9	4	6	6	6	8	9	4	8	68	6,8
10	8	7	5	5	5	6	8	7	5	7	63	6,3
11	6	5	7	9	8	6	6	5	7	4	63	6,3
12	8	8	8	8	4	7	8	8	8	6	73	7,3
13	7	7	7	9	9	7	7	7	7	8	75	7,5
14	7	10	6	8	7	7	7	10	6	7	75	7,5
15	6	7	4	3	2	5	6	7	4	8	52	5,2
16	3	4	5	3	3	4	3	4	5	1	35	3,5
17	8	4	3	3	8	8	8	4	3	2	51	5,1
18	9	8	9	5	4	4	9	8	9	6	71	7,1
19	9	7	2	3	4	6	9	7	2	4	53	5,3
20	6	7	6	7	4	6	6	7	6	7	62	6,2
21	8	7	3	4	5	5	8	7	3	7	57	5,7
22	8	7	5	5	6	7	8	7	5	1	59	5,9
23	9	9	6	9	7	6	9	9	6	8	78	7,8
24	7	7	7	8	5	6	7	7	7	5	66	6,6
25	6	5	4	4	4	5	6	5	4	5	48	4,8
26	8	9	4	6	6	6	8	9	4	8	68	6,8
27	8	7	5	5	5	6	8	7	5	7	63	6,3
28	7	7	7	9	9	7	7	7	7	8	75	7,5
29	7	10	6	8	7	7	7	10	6	7	75	7,5
30	6	7	4	3	2	5	6	7	4	8	52	5,2
TOTAL	7,366667	7,266667	5,533333	6,2	5,666667	6,066667	7,366667	7,266667	5,533333	5,966667	1927	192,7

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL	RATA-RATA
1	8	9	9	10	9	8	10	9	8	10	90	9,0
2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	10,0
3	7	8	9	9	9	9	9	9	9	9	87	8,7
4	5	5	5	9	5	10	9	8	10	9	75	7,5
5	4	6	6	6	6	7	6	9	7	6	63	6,3
6	6	7	6	9	6	8	9	8	8	9	76	7,6
7	5	8	8	8	8	8	8	7	8	8	76	7,6
8	4	7	6	8	6	7	8	8	7	8	69	6,9
9	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	75	7,5
10	7	7	8	8	8	7	8	8	7	8	76	7,6
11	1	7	7	8	7	7	8	7	7	8	67	6,7
12	4	6	8	8	8	8	8	9	8	8	75	7,5
13	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	79	7,9
14	4	5	6	7	6	7	7	7	7	7	63	6,3
15	5	5	5	7	5	7	7	8	7	7	63	6,3
16	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	59	5,9
17	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	88	8,8
18	1	7	5	7	5	7	7	7	7	7	60	6,0
19	4	5	5	6	5	5	6	7	5	6	54	5,4
20	7	8	8	8	8	9	8	8	9	8	81	8,1
21	6	6	8	8	8	9	8	8	9	8	78	7,8
22	4	6	6	6	6	7	6	9	7	6	63	6,3
23	6	7	6	9	6	8	9	8	8	9	76	7,6
24	5	8	8	8	8	8	8	7	8	8	76	7,6
25	4	7	6	8	6	7	8	8	7	8	69	6,9
26	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	75	7,5
27	7	7	8	8	8	7	8	8	7	8	76	7,6
28	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	79	7,9
29	4	5	6	7	6	7	7	7	7	7	63	6,3
30	5	5	5	7	5	7	7	8	7	7	63	6,3
TOTAL	5,2	6,9	7,033333	7,866667	7,033333	7,7	7,866667	7,966667	7,7	7,866667	2194	219,4