
PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMA NEGERI 8 BENGKONG BATAM BATAM

Ganda Sirait

Dosen Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah untuk mendukung pendidikan di Indonesia diimplementasikan dalam berbagai bentuk. Salah satu dukungan tersebut dikenal dengan BOS (Dana Operasional Sekolah) sudah dilakukan sejak tahun 2007. Ini dilakukan untuk mendapatkan akses pembangunan pendidikan dalam rangka mensukseskan wajib belajar 9 tahun. Sumber dana BOS berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan setiap tahun semakin meningkat. Tentu saja, Pemerintah memberikan banyak bantuan dana melalui Pemerintah Daerah dengan harapan melalui dana yang diberikan ke sekolah dapat digunakan untuk membeli barang-barang kebutuhan sekolah maupun melengkapi fasilitas sekolah agar operasional sekolah dapat berjalan dengan lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk memperoleh gambaran fasilitas kerja, untuk memperoleh gambaran kinerja pegawai dan untuk mengetahui adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam. Di dalam penelitian ini, fasilitas kerja adalah sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan inferensial dengan unit analisis para pegawai di Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam sebanyak 58 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi linier sederhana. Temuan penelitian ini adalah bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah baik, kinerja pegawai sudah baik, dan terdapat pengaruh signifikan yang berarti antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

Latar Belakang Penelitian

Kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah untuk mendukung pendidikan di Indonesia diimplementasikan dalam berbagai bentuk. Salah satu dukungan tersebut dikenal dengan BOS (Dana Operasional Sekolah) sudah dilakukan sejak tahun 2007. Ini dilakukan untuk mendapatkan akses pembangunan pendidikan dalam rangka mensukseskan wajib belajar 9 tahun. Sumber dana BOS berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan setiap tahun semakin meningkat. Tentu saja, Pemerintah memberikan banyak bantuan dana melalui Pemerintah Daerah dengan harapan melalui dana yang diberikan ke sekolah dapat digunakan untuk membeli barang-barang kebutuhan sekolah maupun melengkapi fasilitas sekolah agar operasional sekolah dapat berjalan dengan lebih baik. Selain itu, diadakan program biaya pendidikan bagi orang tua yang tidak mampu membiayai pendidikan

anaknya dan program beasiswa bagi yang berprestasi. Semua ini dilakukan pemerintah untuk meringankan beban masyarakat dalam hal biaya pendidikan dan untuk menciptakan generasi muda yang berprestasi dan berdaya saing dikemudian hari. Potensi diri yang dimiliki anak bangsa dapat dioptimalkan untuk kemajuan bangsa dan negara. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3, yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi adalah fasilitas kerja. Dari beberapa faktor di atas dan dari hasil observasi yang dilaksanakan peneliti fasilitas kerja. Ketidak tersedianya fasilitas yang memadai ini menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan organisasi atau lembaga yang bersangkutan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja lembaga itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan pegawainya dan mengetahui keinginan – keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal – hal yang tidak sepatasnya dikerjakan. Dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasi pegawai mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidakpuasaan pegawai dalam hal ini dapat menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan lembaga yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja lembaga itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan - keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerja, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya mereka lakukan. Dengan fasilitas kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada pegawai juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang lebih layak. Fasilitas yang diberikan bukan hanya bersifat material, tetapi yang bersifat semi material misalnya tunjangan – tunjangan di samping gaji pokok (upah) seperti tunjangan liburan dan tunjangan pensiun. Selain itu keberhasilan suatu organisasi perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002: 187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja pegawai akan merasa

nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi/lembaga. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : peralatan kerja yang lengkap, penggunaan teknologi terbaik sampai dengan fasilitas ibadah, toilet dan lain-lain.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran fasilitas kerja pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam
2. Bagaimanan gambaran kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam
3. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran fasilitas kerja pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam
2. Untuk memperoleh gambaran kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Fasilitas

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat.

Dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Menurut Sofyan dalam Sembiring (2013 : 11) jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas menurut Faisal (2005 :22) adalah:

- 1). Sesuai dengan kebutuhan
- 2). Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3). Mudah dalam penggunaan
- 4). Mempercepat proses kerja
- 5). Penempatan ditata dengan benar.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 223) menyatakan bahwa : Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi Karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi Karyawan atau kegiatan yang dilakukan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2003 : 309) menyatakan bahwa : Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Indikator kinerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010 : 67), yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang Karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap Karyawan itu masing-masing.

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

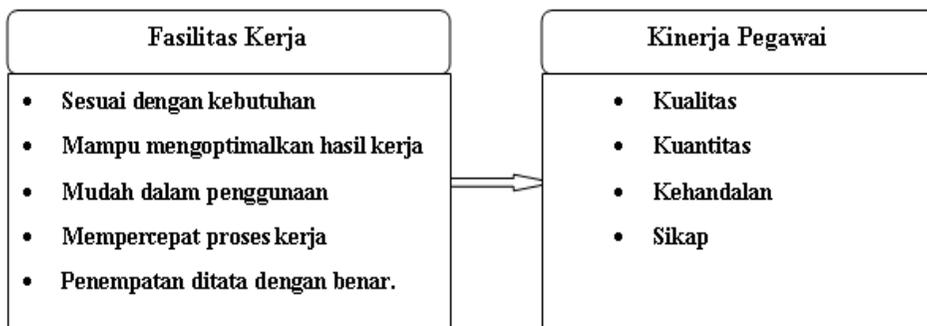
4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

- Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.
- Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- Keajegan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir penelitian dapat memberikan arah dan pedoman dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini, fasilitas kerja yang diberikan oleh Sekolah SMA Negeri 8 Batam yang dalam penelitian ini adalah sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). berikut digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa, Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Batam.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Sekolah SMA Negeri 8 Batam. Dari hasil informasi yang didapat dilaporkan jumlah populasi berjumlah 68 orang.

Sampel

Sampel yang diambil dari jumlah populasi masyarakat Batam yang pengambilan sampelnya dengan metode *proporsionate random sampling*, artinya jumlah populasi diambil menjadi sampel dengan cara proporsional. Sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 58 responden.

Rumus untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan sebesar 5% (Umar, 2005: 108).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Independen

Dalam penelitian ini fasilitas kerja yang menjadi variabel independen (X), sejauh mana persepsi pegawai terhadap fasilitas kerja di Sekolah SMA Negeri 8 Batam.

Variabel Dependen

Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y), yang mana variabel kinerja pegawai menjadi acuan untuk mengetahui fasilitas kerja yang ada di Sekolah SMA Negeri 8 Batam.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala linkert dengan tingkat penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Cukup Setuju = 3
4. Kurang Setuju = 2
5. Tidak Setuju = 1

Tabel 1 Rentang Skala

Jumlah Skor	Kriteria
58,00 - 104,35	Sangat Tidak Baik
104,40 - 150,75	Tidak Baik
150,80 - 197,15	Cukup Baik
197,20 - 243,55	Baik
243,60 – 290,00	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti 2013

Jumlah skor yang diperoleh oleh masing-masing indikator akan disesuaikan dengan rentang skala, maka akan diketahui kriteria untuk setiap indikator dari setiap variabel penelitian, yaitu fasilitas kerja dan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Distribusi Variabel Fasilitas Kerja

Hasil perhitungan distribusi jawaban responden untuk variable bebas (X) sebagai berikut:

Tabel 2 Distribusi Jawaban Kuesioner variable X

Item	Indikator Fasilitas Kerja	Total Skor	Kontribusi
X.1	Kebutuhan Pegawai sudah terpenuhi dengan baik	235	10,56%
X.2	Peralatan kerja yang diperlukan sudah disediakan	240	10,78%
X.3	Dengan fasilitas yang disediakan sangat membantu dalam bekerja	233	10,47%
X.4	Pegawai bekerja dengan semangat dan bertanggung-jawab	220	9,88%
X.5	Peralatan kerja dikantor memiliki buku manual/panduan	194	8,72%
X.6	Sangat mudah mengoperasikan peralatan kerja yang disediakan	225	10,11%
X.7	Pekerjaan semakin mudah dengan bantuan peralatan kerja	226	10,15%
X.8	Tugas dan laporan kerja diselesaikan dengan tepat waktu	244	10,96%
X.9	Fasilitas kerja yang diberikan berfungsi dengan baik	212	9,52%
X.10	Peralatan kerja ditata dengan baik sesuai kegunaanya	197	8,85%
	Total Skor	2.226	76,76%
	Skor Ideal	2.900	
	Rata-rata Skor	222,60	

Sumber : Data Diolah Sendiri 2013

Berdasarkan table 4.4. diatas. Diperoleh kontribusi untuk setiap indikator, nilai minimum pada pernyataan kuisioner X.10 dengan jumlah skor 197 (8,85%) dan nilai maksimum dengan jumlah skor 244 (10,96%) pada item X.8. hasil perhitungan nilai skor rata-rata = 222,60 (76,76%).

2. Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan distribusi jawaban responden untuk variable terikat (Y) sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Jawaban Kuesioner variable Y

Item	Indikator Kinerja Pegawai	Total Skor	Kontribusi
Y.1	Pegawai bekerja selalu memikirkan hasil yang terbaik	260	11,47%
Y.2	Pegawai harus bekerja dengan konsentrasi tinggi	225	9,93%
Y.3	Bekerja harus tepat waktu	243	10,72%
Y.4	Pegawai seharusnya bekerja sesuai jadwal yang diberikan	225	9,93%
Y.5	Pegawai seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan perintah atasan	201	8,87%
Y.6	Tugas dan pekerjaan yang akan dikerjakan harus jelas intruksinya	226	9,97%
Y.7	Saya melakukan pekerjaan dengan sistematis	242	10,68%
Y.8	Saya bekerja dengan motivasi setiap hari	200	8,83%
Y.9	Saya sudah sangat mahir dengan tugas dan pekerjaan saya	245	10,81%
Y.10	Saya tidak pernah mengeluh dalam pekerjaan	199	8,78%
Total Skor		2.266	78,14%
Skor Ideal		2.900	
Skor Rata-rata		226,6	

Sumber : Data Diolah Sendiri 2013

Berdasarkan tabel 4.5. diatas. Diperoleh kontribusi untuk setiap indikator, nilai minimum pada pernyataan kuisioner Y.10 dengan jumlah skor 199 (8,78%) dan nilai maksimum dengan jumlah skor 260 (11,47%) pada item Y.1. Hasil perhitungan nilai skor rata-rata = 226,60 (78,14%).

Uji Kualitas Data

1). Uji Validitas

Hasil *output* SPSS versi 17, pengujian validitas dapat dilihat pada *Items Total Statistics* kolom r_{hitung} berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel X

Item	r-hitung	Item	r-hitung	Keterangan
X1	0.641	Y1	0.627	Valid
X2	0.538	Y2	0.393	Valid
X3	0.73	Y3	0.521	Valid
X4	0.597	Y4	0.589	Valid
X5	0.259	Y5	0.459	Valid
X6	0.662	Y6	0.489	Valid
X7	0.467	Y7	0.508	Valid
X8	0.678	Y8	0.334	Valid
X9	0.616	Y9	0.426	Valid
X10	0.269	Y10	0.396	Valid

Sumber data : Output SPSS

Pada uji validitas angka untuk 58 responden yaitu sebesar $r_{tabel} = 0,2586$ pada alpha 5%, Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat pada kolom r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk pernyataan kuesioner seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan angka r_{tabel} . Dengan demikian seluruh pernyataan pada variabel fasilitas kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas(Reliability)

Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,70. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 5 Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.845	10

Sumber : Data Output SPSS

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* $0,844 > 0,60$. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas delapan pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel independen (X).

Tabel 6 Reliabilitas Variable Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.804	10

Sumber : Output SPSS

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* $0,790 > 0,60$. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Kinerja Pegawai(Y).

Hasil Uji Pengaruh

Hasil Uji R dan R Square

Disebut Koefisien Determinasi (R^2), nilai ini digunakan untuk melihat sampai sejauh mana model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang

sebenarnya. Diartikan juga sebagai ukuran ketepatan / kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil observasi. Nilai ini juga merupakan besaran proporsi dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi untuk mengukur besar sumbangan dari variable bebas X terhadap keragaman variable tidak bebas Y.

Tabel 7 Hasil Uji R dan R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 ^a	.074	.058	4.491

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4.10 diatas nilai R yang merupakan nilai koefisien korelasi adalah 0,272. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori lemah. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R *square* yang diperoleh adalah 7,40% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 7,40% terhadap variabel Y dan 92,60% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Hasil Regresi Sederhana

Digunakan untuk meramalkan variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen X dalam suatu persamaan linear sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.016	4.315		6.956	.092
Var X	.236	.111	.272	2.118	.000

Sumber : Output SPSS

Adapun bentuk persamaan dari hasil perhitungan diatas adalah : berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 30,016 + 0,236X$$

Nilai 30,016 merupakan nilai konstanta bernilai positif yang menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) memiliki hubungan yang positif dengan variabel independen (X). Sedangkan nilai 0,236 merupakan koefisien pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yang berarti bahwa peningkatan fasilitas kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent X (bebas) terhadap variabel dependen Y (variabel terikat). Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

H_0 =Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H_1 =Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 9 Hasil Uji t

Model		Nilai t _{Hitung}	Nilai t _{table}	Sig.
1	Variabel Y	2,118	2,00324	0,039

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan table 4.10. nilai $t_{hitung} (7,762) > t_{tabel} (1,672)$, artinya terdapat pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). dan Nilai Signifikan = $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Fasilitas Kerja Dipersepsikan Baik Bagi Pegawai

Diperoleh kontribusi untuk setiap pernyataan kuisioner yang mewakili setiap indikator, nilai minimum pada pernyataan kuisioner X.10, yaitu: " Peralatan kerja ditata dengan baik sesuai dengan kegunaanya" dengan jumlah skor 197 atau 8,85% dan nilai maksimum dengan jumlah skor 244 atau 10,96% pada item X.8, yaitu: " Tugas dan laporan kerja diselesaikan dengan tepat waktu" . Hasil perhitungan nilai skor rata-rata adalah 222,60 atau 76,76%, pada rentang skala table 3.1. skor ini berada pada skala keempat (197,20-243,55) dengan kategori Baik, artinya bahwa fasilitas kerja dipersepsikan sudah baik bagi pegawai pada sekolah SMA Negeri 8 Batam.

Kinerja Pegawai Dipersepsikan Baik Bagi Sekolah SMA Negeri 8 Batam:

Diperoleh kontribusi untuk setiap pernyataan kuisioner yang mewakili setiap indikator, nilai minimum pada pernyataan kuisioner Y.10, yaitu: " Saya tidak pernah mengeluh dalam pekerjaan" dengan jumlah skor 199 atau 8,78% dan nilai maksimum dengan jumlah skor 260 atau 11,47% pada item Y.1, yaitu: " Pegawai bekerja selalu memikirkan hasil yang terbaik" . Hasil perhitungan nilai skor rata-rata adalah 226,60 atau 78,14%, pada rentang skala table 3.1. skor ini berada pada skala keempat (197,20-243,55) dengan kategori Baik, artinya bahwa kinerja pegawai dipersepsikan sudah baik bagi pegawai dan sekolah SMA Negeri 8 Batam.

Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai :

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,118 > 2,003$, maka untuk variabel independen (X) terhadap variabel dependen berlaku hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, artinya bahwa fasilitas kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi 0,039.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, penulis membuat beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja menurut responden pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam dipersepsi sudah baik bagi Pegawai.
2. Kinerja pegawai menurut responden pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam dipersepsi sudah baik bagi pegawai dan sekolah pada umumnya.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan beberapa saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang disediakan perlu kesadaran dari semua pihak untuk menggunakan dan memelihara dengan baik, sehingga fasilitas ini dapat dinikmati dan digunakan pegawai sesuai dengan fungsi dan keperluannya dalam mendukung pekerjaan sehari-hari.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pimpinan yang dapat mengayomi dan melindungi bawahannya, termasuk mendengar setiap keluhan yang mungkin dialami bawahannya dan perlu membina hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dengan membangun komunikasi yang baik.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah atau mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain faktor fasilitas kerja yang tidak terdapat dalam penelitian ini dan juga penelitian serupa dilakukan di daerah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husin Umar. 2001. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Indrajit, Richardus Eko, 2001, Pengantar Manajemen Sistem Informasi, Andi Offset. Yogyakarta
- _____, 2004. Kajian Strategis Cost Benefit Teknologi Informasi. Andi. Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2001. Analisis & Desain Sistem Informasi : pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis. Andi, Yogyakarta

- Pramudi Y. Tyas Catur dan Widyatmoko Karis (2011). Model Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai Kelurahan Menuju Terwujudnya E-Government, Program Studi Sistem Informasi Universitas Dian Nuswantoro : 2011.
- Riduwan, 2010. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- _____, _____. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran Uma, 2002, *Research Methods For Business*, University at Corbandale
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung
- Tony Wijaya, 2011, *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olah Data dan Interpretasi*, Cahaya Atma, Yogyakarta
- Ulida L. Toruan 2004, Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta
- Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta