

ANALISIS PENGARUH FAKTOR PEMBERIAN GAJI, TUNJANGAN, FASILITAS DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN INFORMATIKA DAN KOMUNIKASI KABUPATEN MADIUN

Sumarlan ¹⁾, Liandy Disma Anggara ²⁾

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun

²⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun

Abstract

Based on the background of the issues and the formulation of the problem which has been filed, the research objectives to be achieved in this study are as follows: (1) To determine the effect of the salary of the job performance of employees' in the Department of Transportation, Information and Communications Madiun County. (2) To determine the effect of benefits on employees performance in its (3) To determine the effect of the facilities and working conditions of employees performance in its (4) To determine the effect of salary, benefits, facilities and working conditions of employees' performance in its. This research is associative. The data obtained by interviews, distributing questionnaires to the model of random sampling, and documentation. Research instrument is used to test the validity of the pearson product moment formula, the reliability test using cronbach alpha formula, as well as the assumptions of classical test. While the analytical technique used is the technique of multiple linear regression analysis, partial correlation, coefficient of determination and hypothesis test (t test and f). Based on data analysis and discussion of research results, we can conclude the following findings: (1) there is the influence of the partial salary of the employees' performance Department of Transportation, Information and Communications Madiun County, (2) there is a partial influence on employees' performance benefits in its, (3) there is a partial influence of the facilities and working conditions of employees' performance in its, (4) are jointly influence between variable pay, benefits, facilities and working conditions of the work performance of employees in its. So it can be concluded that the salary administration, benefits, facilities and working conditions have a significant influence on employees' performance Department of Transportation, Information and Communications Madiun County

Keywords: salary, benefits, facilities, working conditions, job performance.

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Betapapun majunya teknologi dan berkembangnya informasi namun jika tanpa adanya SDM akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, diperlukan prestasi kerja yang tinggi oleh setiap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja

karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari ketiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan

atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, mereka di dorong untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, karyawan termotivasi untuk bekerja sehingga segala macam kebutuhan mereka terpenuhi. Peningkatan prestasi kerja tidak akan terwujud jika karyawan hanya melakukan kewajiban dan tanggung jawab tanpa terpenuhi hak yang seharusnya diterima.

Pemberian gaji dan tunjangan merupakan salah satu sarana untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerjanya. Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan juga dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Pada dasarnya tujuan pemberian gaji dan tunjangan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengaruhnya akan nampak beda pada pelaksanaan kerja dan kepuasan kerja serta akan menimbulkan rasa tanggungjawab kerja karyawan pada perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fasilitas dan kondisi lingkungan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi di mana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Seperti tersedianya alat – alat yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sarana ibadah, toilet yang memenuhi syarat kesehatan, kantin untuk karyawan dan lain – lain. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan baik.

Begitupun sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai dan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengakibatkan stress bagi karyawan sehingga akan menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah secara *random sampling* di mana seluruh individu dalam populasinya diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (1999;152), definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstanta atau variabel tersebut.

Adapun definisi operasional variabel yang berhubungan dengan judul penyusunan skripsi ini adalah :

1. Variabel Bebas (X)
 - a. Gaji (X_1)

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Skala yang digunakan dalam pengukuran gaji adalah skala ordinal. Pengukuran variabel gaji diukur melalui metode scoring atau skala penilaian dari Likert dengan jalan memberikan kuesioner kepada para karyawan yang berisi pernyataan-pernyataan atas penilaian karyawan.
 - b. Tunjangan (X_2)

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan dan berprestasi lebih baik. Skala yang digunakan dalam pengukuran tunjangan adalah skala ordinal. Pengukuran variabel gaji diukur melalui

metode scoring atau skala penilaian dari Likert dengan jalan memberikan kuesioner kepada para karyawan yang berisi pernyataan-pernyataan atas penilaian karyawan.

c. Fasilitas dan kondisi lingkungan kerja (X_3)

Fasilitas kerja adalah semua peralatan dan kondisi kerja yang membantu menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik. Skala yang digunakan dalam pengukuran fasilitas dan kondisi lingkungan kerja adalah skala ordinal. Pengukuran variabel gaji diukur melalui metode scoring atau skala penilaian dari Likert dengan jalan memberikan kuesioner kepada para karyawan yang berisi pernyataan-pernyataan atas penilaian karyawan.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau tergantung dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran variabel prestasi kerja diukur melalui metode scoring atau skala penilaian dari Likert dengan jalan memberikan kuesioner kepada para karyawan yang berisi pernyataan-pernyataan atas penilaian karyawan.

Adapun pengukuran terhadap variabel – variabel tersebut dilakukan dengan pemberian bobot penilaian kepada jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Digunakan teknik regresi linier berganda dengan harapan dapat diketahui pengaruh yang dominan terhadap variabel bebas dan variabel terikat di notasi sebagai berikut: (Sudjana, 1996: 86)

$$Y = 0,975 + 0,291X_1 + 0,059X_2 + 0,418X_3$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja karyawan

X_1 = Pemberian gaji

X_2 = Pemberian tunjangan

X_3 = Fasilitas dan kondisi lingkungan kerja

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel

e = Residu

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 31 sampai dengan 40 tahun. Sebagian besar karyawan Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini menamatkan jenjang pendidikan SMA sederajat. Sedangkan apabila diklasifikasi berdasarkan masa kerjanya, maka dapat diketahui bahwa karyawan Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara gaji terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun. Demikian juga ada pengaruh secara parsial antara tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas

TEKNIK ANALISA DATA Regresi Linier Berganda

Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun. Dan ada pengaruh fasilitas dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun.

Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara variabel gaji, tunjangan, fasilitas dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun

Kontribusi variabel gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun sebesar 36,6%. Variabel tunjangan mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun sebesar 31,2%. Sedangkan variabel fasilitas dan kondisi lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun sebesar 44,9%.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, fasilitas dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan maka faktor – faktor tersebut perlu lebih diperhatikan agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, Instansi harus tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerja karyawan akan lebih bisa ditingkatkan. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Instansi harus memperhatikan lingkungan kerja di mana karyawan sehari – hari melakukan aktivitasnya antara lain penerangan, sirkulasi udara, tingkat

kebisingan, peralatan, pewarnaan ruangan, keamanan dan kebersihan lingkungan kerja. Hal ini akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja dengan baik dan sungguh – sungguh sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pemberian gaji, fasilitas dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh gaji (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan diketahui nilai t hitung untuk variabel gaji (X_1) sebesar 2,416 dan probabilitasnya adalah 0,018 atau 1,8% (lebih kecil dari 5%), berarti pengaruh gaji (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan sangat bermakna atau signifikan pada taraf signifikan 95%. Sebab t hitungnya = 2,416 lebih besar dari t tabelnya = 1,990.
2. Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh tunjangan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan diketahui nilai t hitung untuk variabel tunjangan sebesar 0,631 dan probabilitasnya adalah 0,530 atau 0% (lebih kecil dari 5%), berarti pengaruh tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan sangat bermakna atau signifikan pada taraf signifikan 95%. Sebab t hitungnya = 0,631 lebih kecil dari t tabelnya = 1,990.
3. Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh fasilitas dan kondisi lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan diketahui nilai t hitung untuk variabel fasilitas dan kondisi lingkungan kerja sebesar 3,311 dan probabilitasnya adalah 0,001 atau 1% (lebih kecil dari 5%), berarti pengaruh fasilitas

dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangat bermakna atau signifikan pada taraf signifikan 95%. Sebab t hitungnya = 3,311 lebih besar dari t tabelnya = 1,990

4. Koefisien korelasi parsial untuk variabel gaji (X_1) adalah 0,366, koefisien korelasi parsial untuk variabel tunjangan (X_2) adalah 0,312, dan koefisien korelasi parsial untuk variabel fasilitas dan kondisi lingkungan kerja (X_3) adalah 0,449. Dari ketiga variabel tersebut di atas, ternyata fasilitas dan kondisi lingkungan kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Koefisien determinasi sebesar 0,258, hal ini berarti bahwa kontribusi variabel gaji, tunjangan, fasilitas dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 25,8%, sedangkan 74,2% dipengaruhi variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini
6. Secara simultan variabel gaji (X_1), tunjangan (X_2), fasilitas dan kondisi lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karyawan pada Dinas Perhubungan Informatika dan Komunikasi Kabupaten Madiun secara nyata atau signifikan, karena F hitung lebih besar dari F tabel, pada tingkat keyakinan 95%.

Implikasi

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat digunakan sebagai masukan yang sangat berharga bagi peneliti berikutnya pada penelitian serupa yang dapat digunakan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan menjadikan penelitian ini masih kurang sempurna. Semoga di waktu yang akan datang akan ada peneliti yang akan lebih

menyempurnakan dengan lebih banyak variabel yang akan di bahas seperti motivasi kerja dan promosi sehingga akan lebih lengkap dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, UU Kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b
- Agus Ahyari. 1999, *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE .
- Alex S Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indah.
- Arikunto Suharsimi. 1997, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 1993, *Statistik Induktif*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Dwi Murtiningsih (2005), *Pengaruh Pemberian Gaji dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Madiun*, Skripsi : Madiun, Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun.
- Edwin B. Flippo. 1999, *Manajemen Personalia*, Edisi keenam. Jilid I, alih bahasa oleh Moh. Masud. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Imam Ghozali, 1997. *Metode Penelitian*. Jakarta : Penerbit Airlangga
- Malayu SP Hasibuan. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Moh. Nazir. 1998, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 1996, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE.
- Sudjana. 2002, *Metode Stastika*, Edisi VI (cetakan kedua). Penerbit Tarsito. Bandung.

- Sugiyono. 1999, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- You Mei Rahmawati (2009), *Analisa Pengaruh Gaji, Jaminan Sosial dan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) di Dolopo Madiun*. Skripsi : Madiun, Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun.