

# ***PENGARUH GAJI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI YANTI JAYA***

***(THE EFFECT OF SALARY AND WORK FACILITIES ON THE  
PERFORMANCE OF YANTI JAYA HOME INDUSTRY  
EMPLOYEES)***

***Ali Sahab***

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Lamongan

Alysyahab.12@gmail.com

---

**Website:**

---

**Abstrak**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu dengan menggunakan alat analisis statistik. Sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel Gaji (X1) 11,746 > t tabel 2,022 dan Fasilitas Kerja (X2) nilai t hitung 2,863 > t tabel 2,022 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Gaji (X1), dan Fasilitas Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Home Industri Yanti Jaya. Variabel bebas Gaji dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bisa di buktikan dengan nilai  $F_{hitung} (133,284) > F_{tabel} (3,24)$  dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai  $Y = 1,851 + 0,725 X_1 + 0,250 X_2$ . Diperoleh hasil variabel Gaji (X1) = 0,725 lebih besar dari pada variabel Fasilitas Kerja (X2) = 0,250. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

---

**Kata Kunci:**

*Gaji, fasilitas Kerja dan  
Kinerja Karyawan*

---

**Keywords :**

Salary, work facilities  
and performance  
*Employee Performance*

---

**Alamat Kantor:**

---

**Abstract**

*Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The research method used in this study is quantitative, namely by using statistical analysis tools. The sample in this study were 42 people. From the results of the t test, the t*

*value of the variable Salary (X1) is 11.746 > t table 2,022 and Work Facilities (X2) the t value is 2.863 > t table 2,022 then H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between the variable Salary (X1), and Work Facilities (X2), on Employee Performance (Y) at Yanti Jaya Home Industry. The independent variables Salary and Work Facilities have a simultaneous influence on Employee Performance. This can be proven by the value of Fcount (133,284) > Ftable (3,24) with a significant level of less than 0.05, which is 0.000. From the multiple linear regression equation, the value of  $Y = 1.851 + 0.725 X1 + 0.250 X2$ . The results of the variable Salary variable (X1) = 0.725 are greater than the Work Facilities variable (X2) = 0.250. So it can be concluded that Salary (X1) is the most dominant variable affecting Employee Performance (Y).*

---

## PENDAHULUAN

Pada era saat ini, setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Winardi (2017 : 12) perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga kinerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Semakin baik kinerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan perusahaan dan juga karyawan.

Dalam kondisi seperti ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan persaingan yang tinggi, salah satunya Home Industri Yanti Jaya yang terletak di desa Mojopuro wetan, kecamatan Bungah, Kabupaten Gresik. Home Industri Yanti Jaya menyadari pentingnya pemberian Gaji dan Fasilitas Kerja karyawannya. Oleh karena itu peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : “*Pengaruh Pengaruh Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Yanti Jaya*”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaji**

Maruli menyatakan (2011:14) Gaji merupakan sebuah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti yakni dengan ketentuan bahwa gaji akan tetap diberikan kepada karyawan walaupun tidak masuk kerja. Menurut Kadarisman (2012:316) gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai imbalan dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji sebagai berikut:

Kelayakan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

### **Fasilitas Kerja**

Moenir (2011:119) mengatakan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang termasuk dalam perlengkapan kerja, peralatan dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat utama dalam membantu menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Lupiyaodi (2006:150) Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu penggunaan serta memberikan manfaat bagi karyawan perusahaan. indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut: sesuai dengan kebutuhan, mampu memaksimalkan hasil kerja dan Mudah dalam penggunaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator nya antara lain : Kualitas pekerjaan, Kuantitas dan Ketepatan waktu

## METODE PENELITIAN

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioer. Format yang digunakan berupa pertanyaan-pertanyaan. Variabel di dalam kuesioner ini menggunakan skala *likert*, yaitu dengan menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel.

### Metode Analisis Data

1. Uji Validitas, merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut
2. Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpa  $>0,6$  (Ghozali, 2013: 47).
3. Uji Asumsi Klasik, tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas dan Autokorelasi
4. Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun bentuk persamaanya sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$
5. Korelasi Berganda, digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan Sugiyono (2014:256).
6. Uji t, menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
7. Uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama sama terhadap variabel terikat.

8. Koefisien Determinasi, ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	R (hitung )	R (tabel )	Status
Gaji	1	0,768	0,304	Valid
	2	0,728	0,304	Valid
	3	0,876	0,304	Valid
	4	0,788	0,304	Valid
	5	0,876	0,304	Valid
Fasilitas kerja	1	0,691	0,304	Valid
	2	0,675	0,304	Valid
	3	0,662	0,304	Valid
	4	0,760	0,304	Valid
	5	0,583	0,304	Valid
Kinerja karyawan	1	0,779	0,304	Valid
	2	0,774	0,304	Valid
	3	0,719	0,304	Valid
	4	0,869	0,304	Valid
	5	0,761	0,304	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai koefisien korelasi terkoreksi yang lebih besar dari  $r$  tabel= 0,304. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

### 2. Uji Reliabilitas

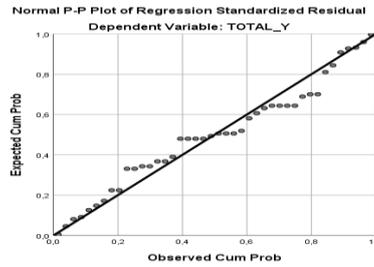
**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Status
Gaji	0,866	Reliabel
Fasilitas kerja	0,729	Reliabel
Kinerja karyawan	0,838	Reliabel

Hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner telah memiliki standar konsistensi (*reliable*) yang memenuhi kriteria  $> 0,6$  sehingga dapat dinyatakan baik untuk melanjutkan penelitian.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas**

Penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut meskipun tidak secara utuh, yang artinya bahwa seluruh variabel pada penelitian ini yang meliputi gaji dan fasilitas kerja mencapai normalitas serta model regresi

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 1.3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,851	1,346		1,376	,177		
	TOTAL_X1	,725	,062	,809	11,746	,000	,689	1,451
	TOTAL_X2	,250	,087	,198	2,868	,007	,689	1,451

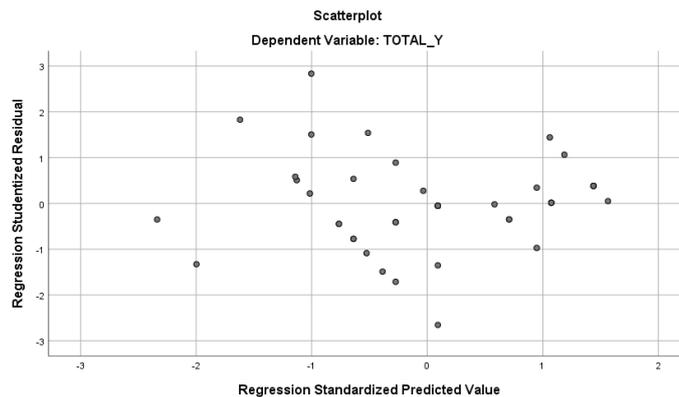
a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu Variabel Gaji mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 yaitu 0,689 dan nilai VIF yang < 10 yaitu 1,451. Dan variabel Fasilitas Kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 yaitu 0,689 dan nilai VIF yang < 10 yaitu 1,451. Artinya semua variabel dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas dan penelitian ini dikatakan ideal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar dibagian atas dan dibagian bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola khusus

sehingga dapat disimpulkan tidak ada penyimpangan asumsi heteroskedastisitas dan artinya model regresi ini sudah bagus



**Gambar 1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 1.4 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,866	,778	,872	133,284	2	39	,000	1,657
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1										
b. Dependent Variable: TOTAL_Y										

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,657. Hasil yang diperoleh  $1,382 < 1,657 < 1,596$  dan  $1,382 < 2,343 > 1,596$ . Maka bisa diambil kesimpulan bahwa pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dapat di diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 1,851 + 0,25 X_1 + 0,250 X_2$

Dari hasil koefisien variabel-variabel bebas diatas bernilai positif hal ini berarti mempunyai arah perubahan yang searah dengan variabel terikat. Disamping itu koefisien variabel gaji mempunyai nilai koefisien regresi lebih besar dari pada variabel fasilitas kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan adalah faktor gaji.

**Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,851	1,346		1,376	,177
	TOTAL_X 1	,725	,062	,809	11,746	,000
	TOTAL_X 2	,250	,087	,198	2,868	,007

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## 5. Uji Korelasi Berganda

**Tabel 1.6 Hasil Uji Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,866	,778

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,934. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variable bebas dengan variableterikat. Semakin besar nilai gaji dan fasilitas kerja maka semakin besar juga kinerja karyawan.

## 6. Uji Determinasi

**Tabel 1.7 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,866	,778

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan analisis uji koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,934 atau 93,4%, yang berarti variabel terikat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas gaji dan fasilitas kerja sebesar 93,4% sedangkan selebihnya sebesar 6,6% dijelaskan oleh unsur-unsur lain yang berada diluar model dalam penelitian ini.

## 7. Uji F

**Tabel 1.8 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,513	2	80,756	133,284	,000 <sup>b</sup>
	Residual	23,630	39	,606		
	Total	185,143	41			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Dari hasil perhitungan uji F dengan diperolehnya nilai signifikan  $\alpha = 0,05$   $df = n-k-1$  ( $42-2-1 = 39$ ) diperoleh  $F_{tabel}$  (3,24). Sehingga nilai  $F_{hitung}$  (133,284)  $> F_{tabel}$  (3,24) maka  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ), dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Yanti Jaya.

#### 8. Uji t

**Tabel 1.9 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,851	1,346		1,376	,177
	TOTAL_X1	,725	,062	,809	11,746	,000
	TOTAL_X2	,250	,087	,198	2,868	,007
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Perhitungan uji t dapat di lihat dengan nilai t hitung  $X_1 = 11,746 > t$  tabel 2,022 dan nilai t hitung  $X_2 = 2,868 > t$  tabel 2,022, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Gaji ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Yanti Jaya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitiann yang dilakukan oleh penulis dan hasil penelitian telah dibahas di Bab V, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Gaji dan fasilitas kerja memiliki pengaruh secara parsial padakerja karyawan di Home Industri Yanti Jaya. Hal tersebut

- dibuktikan dari hasil penelitian menggunakan uji t, bahwa variabel  $X_1$  diperoleh  $t_{hitung} (11,746) > t_{tabel} (2,022)$ , Variabel  $X_2$  diperoleh  $t_{hitung} (2,868) > t_{tabel} (2,022)$ .
2. Gaji dan fasilitas kerja memiliki pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan di Home Industri Yanti Jaya. Hal tersebut dibuktikan pada hasil penelitian menggunakan uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung} (133,284) > F_{tabel} (3,24)$ .
  3. Variabel gaji memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Yanti Jaya. Hal tersebut dibuktikan koefisien beta sebesar 0,725 dari uji regresi linier berganda.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto. 2017. *Metode Penelitian Uji Reabilitas*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ferdinand. 2015. *Metodelogi penelitian*. Edisi Kelima. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama Yogyakarta.
- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kedua. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Lupiyoadi dan Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa Edisi Kedua*, Jakarta: Salema Empat..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang. (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.