

PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK NEGERI 1 JOMBANG

Sinollah

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kahuripan Kediri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi karyawan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (2) ada pengaruh yang signifikan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan (3) ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini adalah karyawan SMK Negeri 1 Jombang sebanyak 35 orang dan sampel penelitian sama dengan jumlah populasi yaitu sebesar 35 orang karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Data diperoleh dengan angket, yang berisi 32 pertanyaan/ pernyataan. Data – data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan model regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi karyawan lebih dominan dari pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa

kompensasi karyawan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 57,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Hasil pengujian hipotesis, berdasarkan uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi karyawan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Karyawan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Secara alamiah setiap orang mempunyai tingkat kebutuhan, ambisi serta rasa tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan tingkat pengetahuan/ pendidikan, keterampilan serta potensi pribadi lainnya, sehingga perilakunya menjadi berbeda pula. Pada dasarnya tidak ada sifat dan perilaku karyawan itu sepenuhnya sama dalam situasi dan waktu yang berbeda, bertindak rasional dan kadang-kadang juga ada tindakan secara emosional yang disebabkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam sebuah organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai, sedangkan sistem penggajian karyawan di instansi saat ini masih di bawah gaji swasta sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2014 tentang Tabel atau Daftar Gaji Pokok PNS di tahun 2014, di dalamnya telah mengatur penggajian berdasarkan pangkat dan golongan. Sedangkan untuk penghasilan (kompensasi) yang lain seperti insentif diatur oleh masing-masing instansi tergantung dari manajemen keuangan yang telah ditetapkan.

Untuk menentukan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif diperlukan model pengukuran kinerja yang dapat dicapai termasuk tingginya jenjang pendidikan/masa kerja karyawan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 1997), pada dasarnya definisi kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang wajib diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada

perusahaan/instansi terkait. Dan Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial maupun non finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Bejo Siswanto, 2003).

Kesejahteraan bagi karyawan yang selama ini diterima bukan sekedar merupakan sikap penerimaan individu/pribadi, akan tetapi terkait erat dengan pembinaan dalam organisasi, sehingga merupakan upaya kita untuk memelihara dan meningkatkan pembinaan karyawan yang senantiasa diperlukan oleh sebuah organisasi/instansi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan faktor utama dalam organisasi, sebagai makhluk sosial tidak semata-mata dipandang sebagai alat produksi, tetapi juga perlu dilihat dari sisi sosial, karena sistem sosial mereka juga memiliki kedudukan dan tanggung jawab baik dalam organisasi.

Begitu juga dengan fasilitas kerja, fasilitas kerja/peralatan kerja merupakan faktor pendukung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Menurut Buchari (2001) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas/kinerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja untuk memperoleh tujuan bersama.

Penggunaan fasilitas kerja yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga kinerja karyawan tersebut akan dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dan efisien akan menghambat pekerjaan karyawan, khususnya dalam bagian Tata Usaha Karyawan SMK Negeri 1 Jombang. Sarana dan prasarana kantor juga menunjang jalannya suatu kegiatan, sehingga apabila fasilitas dan pekerjaan yang telah direncanakan tidak berjalan dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi/menghambat kemajuan kinerja karyawan tersebut.

Dengan demikian, salah satu berhasil tidaknya suatu organisasi di

SMKN 1 Jombang dalam mencapai tujuan di samping ditentukan oleh kompensasi karyawan juga ditentukan oleh fasilitas kerja yang ada agar kinerja karyawan tersebut menjadi maksimal. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus juga diperhatikan termasuk memenuhi kompensasi yang baik dan fasilitas kerja yang maksimal.

SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang adalah sekolah yang letaknya strategis di tengah kota, sekolah mendapat predikat Terakreditasi A, sekolah yang menerapkan sistem manajemen mutu ISO (Implementasi Sistem Manajemen) 9001 : 2008, dan salah satu dari 36 sekolah di Jawa yang menjadi Pengembangan SMK Rujukan / salah satu menjadi Pengembangan SMK Rujukan di Kabupaten Jombang. Hal ini yang menjadi daya tarik peneliti untuk mengkaji lebih jauh tentang kinerja karyawannya.

Berpijak pada kondisi tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang.

B. LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial maupun non finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawain mereka dengan organisasi (Bejo Siswanto, 2003), sementara Dessler (1997) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Berdasarkan definisi kompensasi beberapa ahli diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang wajib diberikan kepada karyawan (pegawai) atas kontribusi mereka kepada perusahaan, dan dalam pembayaran harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut serta sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Komponen kompensasi menurut Rivai (2004) terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif. Adapun kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2. Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2001), fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2001) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Menurut Sofyan (2001) Jenis fasilitas kerja terdiri dari bangunan, prasaranan, perlengkapan kantor dan alat transportasi.

3. Kinerja

Menurut Swasto (1996) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Stoner (1996) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dharma (1996) menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Namun, penilaian kinerja karyawan juga berhubungan dengan faktor-faktor perencanaan kerja, disiplin, tanggung jawab, inisiatif dalam melaksanakan tugas, maupun pengetahuan tentang pekerjaan.

4. Hubungan antara kompensasi dan fasilitas kerja dengan kinerja

Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik baik saja, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan (Hasibuan 2001).

Dari hasil uraian tersebut diatas dapat kita uraikan bahwa di dalam suatu organisasi itu selalu menginginkan yang baik-baik saja sebagai motivasi semangat kerja/kinerja karyawan untuk mencapai harapan yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan karyawan. Harapan- harapan itu juga termasuk kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan/instansi terkait dan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja untuk memperoleh tujuan bersama.

Kompensasi dan fasilitas kerja memang menjadi motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi dan fasilitas kerja pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja, kreativitas dan perkembangan karyawan tersebut.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi maupun fasilitas kerja kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pemahaman, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga kompensasi karyawan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SMK Negeri 1 Jombang.
- H2 : Diduga fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SMK Negeri 1 Jombang.
- H3 : Diduga kompensasi karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SMK Negeri 1 Jombang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang dan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Nopember s/d. Desember 2015. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Penelitian deskriptif kuantitatif menurut Azwar (2008) adalah : penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang masih aktif bekerja di SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang yang berjumlah 35 orang. Karena kurang dari 100 maka populasi otomatis menjadi sampel penelitian sehingga menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat tiga (3) variabel, yang terdiri atas variabel bebas meliputi kompensasi karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2), serta variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Kompensasi menggunakan pendapat Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Fasilitas kerja menggunakan pendapat Sofyan (2001) terdiri dari bangunan, prasarana, perlengkapan kantor dan alat transportasi. Kinerja karyawan menggunakan pendapat Sedarmayanti (2001) antara lain sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, fasilitas dan kesempatan berprestasi. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Adapun pengujian hipotesis dengan menggunakan Regresi Linier dengan uji t, uji F dan uji dominan.

D. HASIL PENELITIAN

SMK Negeri 1 Jombang awalnya adalah SMEA Swasta "Karya" Jombang. Pada tanggal 1 Agustus 1964 Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal : Djakarta, 30 September 1964, dengan surat nomor : 446/B.3/Kedj, menetapkan menjadi SMEA Negeri Jombang. SMEA ini awalnya mempunyai 2 ruang kelas I, 3 ruang kelas II, dan 2 ruang kelas III, yang masing-masing dengan 40 (empat puluh) orang murid tiap kelas, dengan pimpinan Kepala Sekolah yang bernama Bpk. Walujo.

Sinollah

SMEA Negeri Jombang menempati gedung yang telah disediakan oleh Pemerintah Dati II yang ditetapkan oleh Dep. P.D.&K Jombang untuk melengkapi bangunan menjadi 1 unit yaitu berupa 18 buah kelas, 1 ruang Kepala Sekolah, 1 ruang guru, 1 ruang tata usaha, 1 aula, 1 ruang mesik ketik, 1 ruang praktek, WC dan 2 kamar mandi, gudang rumah penjaga dan 1 lapangan olah raga.

Sejak tahun 1964 secara resmi SMEA Swasta Karya tersebut menjadi SMEA Negeri di Jombang dan sekarang namanya menjadi SMK Negeri 1 Jombang Kabupaten Jombang dan menempati gedung yang baru dibangun tersebut sampai sekarang.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut SMK Negeri 1 Jombang memiliki visi: "Menjadikan sekolah sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan dengan standar mutu internasional – RSBI Invest- untuk mewujudkan lulusan yang beriman dan bertaqwa, berjiwa wirausaha yang kompetitif di era global dan profesional sesuai dengan kompetensi keahlian".

Untuk mencapai cita-cita yang telah ditetapkan, maka SMK Negeri 1 Jombang memiliki misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan untuk menciptakan iklim yang kondusif.
- b. Melaksanakan perbaikan dan pengembangan manajemen secara terus menerus dalam proses pendidikan dan pelatihan serta pengembangan seni.
- c. Merealisasikan persyaratan nilai mata pelajaran sesuai dengan standar minimal sekolah RSBI.
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan.
- e. Menjadikan SMK Negeri 1 Jombang sebagai sekolah percontohan pengembangan jiwa wirausaha.

Adapun tujuan SMK Negeri 1 Jombang adalah :

- a. Menjadikan warga sekolah memiliki kualitas keimanan dan ketakwaan yang unggul.
- b. Menjadikan warga sekolah memiliki etika, integritas, dan kompetitif sehingga menjadi manusia yang produktif, mandiri dan beretika.
- c. Menjadikan guru dan siswa dapat merealisasikan pemerolehan nilai mata pelajaran sesuai standar minimal sekolah RSBI.

- d. Menjadikan warga sekolah dapat memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah secara maksimal untuk peningkatan SDM yang berkualitas.
- e. Meningkatkan jiwa wirausaha warga sekolah terutama siswa.

Karakteristik dari responden dikelompokkan berdasarkan pada usia, jenis kelamin, status karyawan, masa kerja dan pendidikan terakhir. Jenis kelamin karyawan yang bekerja adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 62,86 %, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 37,14%. Tingkat usia 31 – 40 tahun dan usia 21 – 30 tahun dengan presentase yang sama sebesar 37,14 %, diikuti dengan tingkat usia 41 – 50 tahun dengan presentase 14,29 %, dan terakhir dengan tingkat usia 51 – 60 tahun dengan presentase 11,43 %. Status karyawan yang paling banyak bekerja adalah karyawan tidak tetap sebanyak 22 orang atau 62,86 %, dan karyawan tetap sebanyak 13 orang atau sebesar 37,14%. Masa kerja karyawan yang paling lama adalah masa kerja 21 – 30 tahun dengan persentase 8,57 % (masa kerja yang lama ini kiranya sudah dianggap cukup mempunyai pengalaman dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawannya tersebut), diikuti dengan masa kerja 11 – 20 tahun dengan presentase 28,57 %, dan yang terakhir masa kerja 1 – 10 tahun dengan presentase 62,86 %. Pendidikan terakhir yang paling banyak adalah ijazah SLTA sebanyak 24 (dua puluh empat) orang responden atau sebesar 68,57 %, diikuti dengan ijazah S1 sebanyak 8 responden atau sebesar 22,86 %, diikuti dengan ijazah SMP sebanyak 2 responden atau sebesar 5,71 %, dan yang terakhir adalah ijazah SD dengan 1 responden atau sebesar 2,86 %.

E. PENGUJIAN HIPOTESIS

Dasar yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai probabilitas dengan acuan sebagai berikut :

- Perumusan hipotesis
 - $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat
 - $H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Dasar pengambilan keputusan
 - Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Sinollah

Jika t_{hitung} lebih besar t_{tabel} , maka H_o ditolak dan H_a diterima

Jika t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} , maka H_o diterima dan H_a ditolak

- Atau dengan melihat probabilitasnya
- Jika $p < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima
- Jika $p > 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakanlah model regresi linier berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu kompensasi karyawan (X1) dan fasilitas kerja (X2). Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linier. Proses perhitungan menggunakan software SPSS 18 for Windows, sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini :

Tabel 1. Analisis Regresi

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1.452	6.963		-.208	.836			
	X1	.683	.138	.662	4.942	.000	.744	.658	.571
	X2	.190	.157	.162	1.211	.235	.498	.209	.140

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,452 + 0,683 X1$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi karyawan

Persamaan model matematis di atas pada variabel X2 (fasilitas kerja) tidak ditampilkan dikarenakan nilai itu tidak signifikan (nilai sig. 0,235 lebih besar dari 0,05). Dan persamaan model matematis tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi karyawan lebih dominan dari pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi kompensasi karyawan yaitu 0,683 lebih besar dari koefisien regresi fasilitas kerja yaitu 0,190.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari nilai R^2 . Perhitungan regresi hasil olah data SPSS Versi. 18 ditunjukkan pada :

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.757 ^a	.573	.547	2.29407	.573	21.498	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tampilan output SPSS model summary, besarnya R² adalah 0,573 hal ini berarti 57,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompensasi karyawan dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 42,7% (100%-57,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model salah satunya seperti gaya kepemimpinan.

Hasil uji signifikasnsi simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS ver. 18 for windows adalah sebagai berikut, perhatikan tabel di bawah ini :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.277	2	113.139	21.498	.000 ^a
	Residual	168.409	32	5.263		
	Total	394.686	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi atau p value-nya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 atau 5%, dengan demikian secara bersama-sama kompensasi karyawan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang berbunyi kompensasi karyawan dan fasilitas kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil uji signifikansi individual (uji t) dengan menggunakan program SPSS ver. 18 for Windows adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau p value-nya adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan

koefisien regresi-nya adalah 0,683 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien regresi 0,683 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kompensasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,683.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikan atau p value-nya adalah 0,235 atau lebih besar dari 0,05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,190 yang artinya hipotesis yang berbunyi fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan demikian dikatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, untuk menjawab tujuan-tujuan di atas adalah sebagai berikut :

- a. Dari analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi karyawan lebih dominan dari pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Jombang. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan maupun penurunan kompensasi karyawan dan fasilitas kerja akan diimbangi dengan kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan.
- b. Dari analisa koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan variabel independen kompensasi karyawan dan fasilitas kerja mempunyai hubungan sedang dan positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Dari hasil pengujian parameter koefisien korelasi di dapatkan Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Jombang bahwa hipotesis yang berbunyi kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi fasilitas kerja mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan demikian dikatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Saran-Saran

Berdasarkan atas kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan kepada instansi sebagai berikut :

- a. Karena kompensasi karyawan dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan SMK Negeri 1 Jombang, maka faktor tersebut perlu mendapat prioritas utama untuk diperhatikan. Indikator yang paling penting diperhatikan adalah mengenai sistem/manajemen pembayarannya, pengadaan fasilitas maupun prinsip keadilan.
- b. Pengaruh koefisien determinasi sebesar 0,547 hal ini berarti 54,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompensasi karyawan dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 45,3% (100% - 54,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model salah satunya seperti gaya kepemimpinan.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diadakan pelatihan atau tugas belajar bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2008. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Bejo Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Buchari, Alam. 2001. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Dharma, Agus. 1996. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi I. Jakarta : Rajawali.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat, 2001. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Cetakan ke-9. Bandung : Maju Mundur.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sofyan Syafri. 2001. *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama. Jakarta : Grafindo Persada.
- Stoner, James A. F., R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert Jr. 1996. *Manajemen*, Edisi Indonesia. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : FIA Universitas Brawijaya.