

PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. AREA MANADO

Rizaldy Dunggio¹, Selfy Manueke², Robby T. Mamusung³
Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Abstract

In facing competition in the global era, companies are required to work more effectively and efficiently. The purpose of this study was to determine the effect of office facilities on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. The type of research is quantitative research and the research method uses descriptive research methods. Research that takes a sample from one population by using a questionnaire as a data collection tool. The population taken is the staff of employees in the division of Micro Banking Cluster 1, 2 and the division of Human Capital & General Affairs at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. The employees in question are 78 employees but the sample involved is 37 respondents using the Simple Random Sampling method. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Simple Linear Regression Analysis and Correlation. The results of research analysis Simultaneous correlation coefficient $r = 0.542$ (54.2%) indicates that Office Facilities have a very strong and significant relationship to Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. The coefficient of determination indicates that employee performance, 29.3% is influenced by office facilities, while the remaining 70.7% is influenced by other factors. The results of the analysis show that Office Facilities have a significant effect on increasing employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. For this reason, office facilities need to be considered by leaders and companies by paying more attention to internal and organizational factors regarding office facilities so that they can improve employee performance.

Keywords : Office Facilities, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

Untuk meningkatkan kinerja, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas kantor merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kantor pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dapat dikatakan kurang memadai. Hal ini dapat dilihat yaitu masih kurangnya jumlah komputer dan ada komputer yang tersambung dengan sistem namun masih ada komputer yang belum tersambung dengan jaringan internet, masih terbatasnya alat scan dokumen. Alat tersebut terhubung dengan salah satu komputer karyawan sehingga dapat mengganggu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, mesin fotokopi tidak bisa mengkopi banyak dokumen, lemari arsip yang sudah penuh sehingga dokumen arsip banyak yang diletakkan di meja. Berdasarkan observasi penulis pada Bank Mandiri terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan fasilitas kantor yaitu fasilitas peralatan kerja dan fasilitas perlengkapan kerja. Fasilitas peralatan kerja yang tersedia yaitu seperti personal computer (PC) yang dapat dipakai untuk membuat surat, membuat grafik, menyimpan data atau arsip, dan analisa data. Masih kurangnya tempat penyimpanan arsip karena sudah penuh. Masih kurangnya alat scan sehingga memakan waktu dan mengganggu pekerjaan karyawan lainnya. Mesin fotocopy tidak bisa mengkopi otomatis banyak dokumen sekaligus, sehingga memakan waktu yang cukup lama. Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Fasilitas perlengkapan kerja yang kurang memadai seperti alat penyegar atau pendingin ruangan (AC) kurang berfungsi dengan baik, banyak kursi yang rodanya sudah rusak sehingga sulit untuk di geser, lemari arsip yang sudah penuh, masih kurangnya perlengkapan masak dan alat pencuci.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Fasilitas

Kata fasilitas berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah melakukan sesuatu dan fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Menurut Lupiyoadi (2011), fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam memperoleh kepuasan (Tjiptono 2008:184). Menurut Moenir (2015: 119), fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Sedangkan kantor berasal dari bahasa Belanda “Kantoor” adalah sebutan untuk tempat yang digunakan untuk perniagaan atau perusahaan yang dijalankan secara rutin. Menurut Prajudi Atmosudirjo (1982:25), kantor adalah unit organisasi terdiri atas tempat, staf personel dan operasi ketatausahaan guna membantu pimpinan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kantor adalah balai (gedung, rumah, ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan atau juga disebut tempat bekerja. Dengan adanya fasilitas kantor yang memadai, maka karyawan dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas kantor yang baik pada akhirnya bisa akan mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017) fasilitas kantor sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Sofyan (2013:10) jenis-jenis fasilitas kantor terdiri dari:

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

- 3) 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).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Sedangkan menurut Faisal (2005) indikator fasilitas dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan, yaitu peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat mendukung kebutuhan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, yaitu fasilitas kantor yang disediakan dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan.
3. Mudah dalam penggunaan, yaitu fasilitas yang disediakan dapat mempermudah kerja karyawan
4. Mempercepat proses kerja, fasilitas kantor yang disediakan perusahaan dengan maksud agar karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Penempatan ditata dengan benar, Penataan fasilitas didalam ruangan kerja karyawan juga perlu diperhatikan perusahaan, karena dengan penataan yang baik dapat mempermudah dan mempercepat proses kerja karyawan.

B. Konsep Kinerja Karyawan

Banyak pengertian mengenai kinerja seperti yang dikemukakan oleh Darodjat (2015:105), kinerja berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Komariyah (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan Sedarmayanti (2017:185) mengatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan

organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi, Menurut Fahmi (2016:176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu, Lebih lanjut dikatakan Griffin dalam Sinambela (2012:7), Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Mangkunegara dalam Suparno (2015:131), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi, Menurut Nawai dalam Suparno (2015:131), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material, Cardosa Gomes dalam Mangkunegara (2010:9), mengemukakan Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas, Menurut Noor (2013:272), Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, Menurut Foster dan Seeker dalam Suparno (2015:131), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9), Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Simajuntak (2011:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Menurut Sinambela (2016:480), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas, dapatlah disintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto sebagai berikut:

- a. Kualitas, adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan

keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang cepat.

- b. Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif, yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. Kemampuan, yaitu diantara beberapa factor yang mempengaruhi Kinerja karyawan seseorang, ternyata yang dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah factor kemampuan yang dapat di kembangkan.
- e. Komunikasi, merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara karyawan dan para atasan, dan juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

C. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut: Diduga Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2008;13), adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (*variabel independent*), dan variabel yang dipengaruhi (*variabel dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kantor sebagai variabel bebas (*independent*), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:119).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2013:122), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n = jumlah elemen/ anggota sampel

N = jumlah elemen/ anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan:umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5 % atau 0,05 dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,10, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{78}{1 + (78 \cdot 0,12^2)}$$

= 36,737 dibulatkan menjadi 37 orang

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 36,737 dibulatkan menjadi 37 orang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Fasilitas Kantor (X), dan Kinerja karyawan (Y) semuanya valid karena semua instrumen diatas $r = 0,3$. Instrumen yang memiliki nilai validitasi yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima belas skor pertanyaan atau instrumen pada variabel Fasilitas Kantor (X) dan

kelima belas skor pertanyaan atau instrumen pada variable Kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian. Tabel 1 dan Tabel 2 dibawah ini menunjukkan pengukuran validitas untuk kedua variabel Fasilitas Kantor (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Uji Validitas variabel Fasilitas Kantor (X)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Jawaban Pertanyaan 1	0.44	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 2	0.51	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 3	0.36	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 4	0.37	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 5	0.39	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 6	0.38	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 7	0.36	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 8	0.44	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 9	0.34	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 10	0.35	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 11	0.43	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 12	0.40	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 13	0.37	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 14	0.37	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 15	0.37	0.33	Valid

Sumber : hasil data olahan tahun 2021

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

ItemPernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Jawaban Pertanyaan 1	0.68	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 2	0.81	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 3	0.38	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 4	0.73	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 5	0.61	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 6	0.72	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 7	0.37	0.33	Valid

Jawaban Pertanyaan 8	0.68	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 9	0.66	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 10	0.69	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 11	0.67	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 12	0.65	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 13	0.61	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 14	0.34	0.33	Valid
Jawaban Pertanyaan 15	0.35	0.33	Valid

Sumber: hasil data olahan Ms.Excel 2021

Uji reliabilitas adalah alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (*alpha*), *Cronbach*. Instrumen (kuesioner), penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6, (Sugiyono *dalam* Langoy 2016:58). Tabel 3 dan Tabel 4 dibawah ini menggambarkan hasil uji reliabiliitas variabel Fasilitas Kantor dan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas variabel Fasilitas Kantor

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Fasilitas Kantor (X)	0.72	Reliability

Sumber: Hasil Olahan Data Ms Excel 2021

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Fasilitas Kantor sebesar 0,72 ini berarti instrument penelitian variable Fasilitas Kantordapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas variabel Kinerja karyawan

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0.65	Reliability

Sumber: Hasil Pengolahan Data Ms Excel 2021

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Kinerja karyawan sebesar 0,65 ini berarti instrumen penelitian variable Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variable dalam pengukuran penelitian.

B. Hasil Analisis Hubungan dan Pengaruh

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas Fasilitas Kantor (X), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), digunakan analisis korelasi sederhana dengan mengikuti Formula *Pearson* .

Tabel 5. Model Summary

Korelasi Fasilitas Kantor (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Correlations		Kinerja karyawan	Fasilitas Kantor
Pearson Correlation	Kinerja karyawan	1.000	.542
	Fasilitas Kantor	.542	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan	.	.000
	Fasilitas Kantor	.000	.
N	Kinerja karyawan	37	37
	Fasilitas Kantor	37	37

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.542 ^a	.293	.273	8.75131	1.271

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 5 dan Tabel 6 menunjukkan hasil analisis korelasi antara variabel Fasilitas Kantor (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,542$ yang menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor memiliki hubungan cukup kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Area Manado. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,293$ menunjukkan bahwa

variasi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Area Manado 29,3% dipengaruhi oleh Fasilitas kantor, sedang sisanya 70,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 7. Model Summary Regresi Sederhana
Output Coefficients variabel Fasilitas Kantor (X)
terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model				t		Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.237	10.749		1.324	.194		
	Fasilitas Kantor	.866	.227	.542	3.811	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 7 menunjukkan hasil regresi linier sederhana. Persamaan regresi antar variabel fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 14,23 + 0.866 X$ yang menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh fasilitas kantor pada PT. Bank Mandiri Area Manado dengan konstanta sebesar 14,23 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,866 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Fasilitas kantor yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado kurang memadai sehingga perlu untuk lebih ditingkatkan lagi supaya dapat mencapai tujuan perusahaan ke depan.

Sebagai saran untuk fasilitas kantor, perusahaan harus menyediakan peralatan yang sesuai dengan keperluan karyawan agar dapat membantu pekerjaan karyawan, Semua

karyawan dapat menggunakan fasilitas kantor kapan saja ketika dibutuhkan untuk membantu pekerjaan. Apabila PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan Fasilitas Kantor yang diperlukan karyawan. Selanjutnya, perusahaan sebaiknya membuat jadwal evaluasi dalam memantau setiap peralatan seperti setiap 6 atau 12 bulan untuk mengantisipasi masa penyusutan peralatan yang ada. Untuk kelanjutan penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi mengenai fasilitas kantor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado atau perusahaan lain yang terkait dengan permasalahan diatas sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi dan dapat juga disempurnakan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara., 2015., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
2005., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.Smith, J. (2009). *Psikologi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 52.
- Abdullah, M. Faisal. 2005 *Teknik Analisis Kinerja karyawan*. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Any Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Buchari, Alma. 2001. *Kewirausahaan*. Bandung : Bima Cipta.
- Buchari, Alma. 2009. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja karyawan (Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Griffin, E. (2012). *In A First Look At Communication Theory (p. eight edition)*. Amerika: McGrew Hill.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja karyawan Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Koyong Albert (2011). “Pengaruh fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1.
- Kusrianto, Adi (2010). *Pengantar Tipografi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi Kedua*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Lupiyoadi dan Hamdani. 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara P Anwar, 2009. *Kinerja karyawan* : PT. remaja rosdakarya, Bandung.
- Moenir, 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Moenir. (1989). *Pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Jakarta: gunung agung.
- Moenir. 2015, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi Ismaili. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja karyawan, Edisi Pertama*, Penerbit Prenadamedia Group Jakarta.
- Pabundu. Tika H. Moh, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja karyawan Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, 16th edition (2016), New Jersey, Pearson Prentice Hall. (R&J)
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja karyawan dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian Mauli. 2017. *Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam*. Jurnal AKBAR JUARA, Vol. 2, No. 3.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. (2011). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kerja Pegawai BAPPEDA*. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1, 18-23.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti Sri. 2014. *Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Gamping*.
- Tim Redaksi KBBI PB. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Keempat)*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Tjiptono Fandy, 2008 *.Strategi Pemasaran, Edisi III*, Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Wibowo , 2007. *Manajemen Kinerja karyawan Edisi ketiga* .Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal.7.