



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PERMODALAN
NASIONAL MADANI CABANG
PEMATANG SIANTAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**AMELIA
NPM. 1915310611**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL
MADANI CABANG PEMATANG SIANTAR

NAMA : AMELIA
N.P.M : 1915310611
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 07 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ikhah Malikhah, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AMELIA
Tempat / Tanggal Lahir : Denai Lama / 20-01-2000
NPM : 1915310611
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN III

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 Mei 2024



AMELIA

pernyataan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AMELIA
NPM : 1915310611
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS DISIPLIN KERJA KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG PEMATANG SIANTAR

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih- media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2024



AMELIA
NPM: 1915310611

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung (3,717) > t tabel (1,66901) dan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. (2) Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung (4,543) > t tabel (1,66901) dan signifikansi (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar dan (3) Variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung (2,511) > t tabel (1,66901) dan signifikansi (0,015) < 0,05 yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. (4) Variabel disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja memiliki nilai F hitung (57,356) > F tabel (2,75) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar, (5) sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 71,6%. Sementara sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini, sedangkan variabel kompetensi merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan di antara variabel independen lainnya

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the positive and significant influence of work discipline, competence and work facilities on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with the data analysis technique used, namely multiple linear regression. The sample in this study was 68 respondents. The research results show that: (1) The work discipline variable has a calculated t value (3.717) > t table (1.66901) and a sig level (0.000) < 0.05, which means that the work discipline variable (X_1) partially has a positive influence and significant to employee performance (Y) at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch. (2) The competency variable has a calculated t value (4.543) > t table (1.66901) and significance (0.000) < 0.05, which means that the competency variable (X_2) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y). at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch and (3) The work facilities variable has a calculated t value (2.511) > t table (1.66901) and significance (0.015) < 0.05 which means that the work facilities variable (X_3) is partially has a positive and significant influence on employee performance (Y) at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch. (4) The work discipline, competency and work facilities variables have a calculated F value (57.356) > F table (2.75) with a sig level (0.000) < 0.05, which means that the work discipline (X_1), competence (X_2) variables, and work facilities (X_3) simultaneously have a positive and significant influence on the performance (Y) of employees at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch, (5) while the magnitude of the influence that the independent variable has on the dependent variable is 71.6%. Meanwhile, the remaining 28.4% is influenced by other factors outside this research, while the competency variable is the independent variable that has the most dominant influence among the other independent variables.

Keywords: Work Discipline, Competence, Work Facilities, and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar”**. Laporan Proposal ini disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi pada jenjang Strata 1 (S1) Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktunya kepada penulis untuk memberikan masukan, pengarahan, bimbingan, saran, kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.

5. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.
6. Kepada para Dosen dan Staff Pengajar khususnya di Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas ilmu yang sudah diberikan selama duduk di masa bangku perkuliahan ini.
7. Kepada Pimpinan, Staff, dan Pegawai PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar yang telah memberikan izin kepada penulis dalam memberikan informasi dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Yang istimewa kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Solihin dan Ibunda Supriaseh yang telah memberikan do'a dan dukungan yang penuh dengan ketulusan kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2019 dan sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat serta support yang luar biasa kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan Proposal ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun para pembaca, dan Proposal ini bisa bermanfaat bagi penyusun selanjutnya.

Medan, Mei 2024
Peneliti,

AMELIA
NPM. 1915310611

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	14
1. Identifikasi Masalah	14
2. Batasan Masalah.....	15
C. Rumusan Masalah	15
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian.....	16
2. Manfaat Penelitian.....	16
E. Keaslian Penelitian.....	17
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Landasan Teori.....	19
1. <i>Grand Theory</i>	19
2. Kinerja	20
a. Pengertian Kinerja.....	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
c. Evaluasi Kinerja Pegawai.....	22
d. Indikator Kinerja	22
3. Disiplin Kerja	25
a. Pengertian Disiplin Kerja	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
c. Jenis Disiplin Kerja	28
d. Indikator Disiplin Kerja.....	28
4. Kompetensi.....	31
a. Pengertian Kompetensi.....	31
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	32
c. Tipe Kompetensi	35
d. Indikator Kompetensi	36
5. Fasilitas Kerja.....	37
a. Pengertian Fasilitas Kerja.....	37
b. Fungsi Fasilitas Kerja.....	38
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	39

d. Indikator Fasilitas Kerja	40
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis.....	45
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Pendekatan Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
1. Lokasi Penelitian.....	47
2. Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	48
1. Populasi	48
2. Sampel.....	48
3. Jenis Data	49
4. Sumber Data.....	50
D. Definisi Operasional Variabel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Hasil Penelitian	60
1. Gambaran Umum PT Permodalan Nasional Madani	60
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	66
3. Hasil Analisis Data.....	68
a. Hasil Uji Instrumen.....	68
b. Hasil Statistik Deskriptif.....	74
c. Hasil Uji Asumsi Klasik	75
d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
e. Hasil Uji Hipotesis	81
B. Pembahasan.....	85
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Pegawai PT PNM Cabang Pematang Siantar	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Pada Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar	6
Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Pegawai PT PNM Cabang Pematang Siantar	8
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pegawai Pada Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar	9
Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Pegawai Pada Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar	10
Tabel 1.6 Data Fasilitas Kerja Pegawai PT PNM Cabang Pematang Siantar	12
Tabel 1.7 Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja Pegawai Pada Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	48
Tabel 3.2 Daftar Populasi Pegawai PT PNM.....	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.4 Skala Likert	52
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4 Nilai Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4.5 Nilai Validitas Variabel Kompetensi	70
Tabel 4.6 Nilai Validitas Variabel Fasilitas Kerja	70
Tabel 4.7 Nilai Validitas Variabel Kinerja	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	73
Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif	74
Tabel 4.13 Hasil Kolmogorov-Smirnov.....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)	82
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)	83
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar	63
Gambar 4.2 Gambar Histogram	75
Gambar 4.3 <i>Probability Plot</i>	76
Gambar 4.4 <i>Scatter Plot</i>	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dalam mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang professional dan terampil dalam menghadapi kemajuan di era globalisasi ini. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Tidak dapat dipungkiri kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan karena dengan adanya sumber daya manusia yang handal akan bisa memberikan dampak positif dalam kinerja pegawai terhadap perusahaan tersebut.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Maka dari itu kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu diuji performanya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya

secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tiga diantaranya yaitu: disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai dalam memenuhi semua tugas dengan tepat waktu dan mentaati semua peraturan yang ada menjadi salah satu keunggulan yang harus dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan akan dihargai oleh atasan karena kinerja tersebut. Selain dengan kedisiplinan pegawai, salah satu faktor yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu diperlukannya kompetensi yang memadai.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Robbins (2014) mengartikan fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Permodalan Nasional Madani (PNM) bergerak dalam jasa keuangan BUMN yang sahamnya milik pemerintah dan mengemban tugas untuk memberikan solusi

pembiayaan pada usaha mikro, kecil dan menengah. Dengan kemampuan berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi dasar sehingga Permodalan Nasional Madani (PNM) memiliki pendekatan pembiayaan yang berbeda dengan perbankan. Permodalan Nasional Madani (PNM) sendiri dibedakan menjadi dua yaitu Permodalan Nasional Madani ULaMM dan Permodalan Nasional Madani Mekaar.

Permodalan Nasional Madani ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro) berfokus pada peminjaman modal usaha dengan skala besar dengan persyaratan menggunakan agunan dan jaminan. Berbeda dengan Mekaar yang tidak lain merupakan kepanjangan dari membina ekonomi keluarga sejahtera sehingga Permodalan Nasional Madani Mekaar berfokus pada peminjaman skala kecil.

Pemberian pinjaman adalah salah satu produk PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar merupakan program yang memberikan pelayanan pinjaman modal untuk usaha mikro dan kecil memberikan jasa pembiayaan secara langsung kepada nasabah dengan cara memberikan pinjaman dengan dua kriteria yaitu pakai jaminan dan tidak pakai jaminan.

Nasabah yang melakukan pinjaman memberikan jaminan seperti surat berharga (surat tanah, sertifikat rumah, dll). Sementara yang tidak pakai jaminan menjadikan seseorang (keluarga kandung) sebagai saksi atau penanggung jawab nasabah yang bersangkutan. Perekrutan nasabah dilakukan dengan mensurvei nasabah yang berhak menerima pinjaman sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar bertujuan untuk membantu dan mensejahterahkan masyarakat sehingga mencapai derajat kehidupan yang lebih baik. Berikut adalah realisasi kinerja PT

Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2020, 2021, dan 2022.

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Pegawai PT PNM Cabang Pematang Siantar Periode 2020-2022

Kinerja Tahunan	Lending			Outstanding			NPL		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Batas Toleransi	Realisasi	Capaian
2020	2.925	2.075	71%	3.362	2.879	86%	3.955	4.322	9,2%
2021	3.442	3.564	104%	3.362	3.086	92%	3.087	3.728	20,8%
2022	4.051	3.438	77%	3.598	3.176	88%	2.501	2.860	14,4%

Sumber: PT PNM Cabang Pematang Siantar, 2024

Keterangan:

Lending = Penyaluran Pembiayaan

Outstanding = Total Pembiayaan Aktif

NPL = *Non Performance Loan* (Pembiayaan Bermasalah)

Sebagaimana yang telah disajikan oleh penulis pada tabel 1.1 kondisi pencapaian target PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir, hal tersebut dapat terlihat dari pencapaian realisasi *lending*, *outstanding*, maupun NPL. Meskipun pencapaian realisasi *lending* dan *outstanding* mengalami fluktuasi, namun masih berada di bawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Sedangkan untuk pencapaian NPL (Pembiayaan bermasalah) justru mengalami peningkatan dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dari kondisi tersebut menggambarkan bahwa PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar mempunyai kinerja yang masih belum optimal.

Menurut Bank Indonesia yaitu sebagai regulator perbankan di Indonesia dalam peraturan Bank Indonesia No.15/2/PBI/2013 telah menetapkan nilai standar maksimal tingkat NPL sebesar 5%, sedangkan untuk kriteria indeks tingkat NPL (www.ocbc.id.com, diakses 27 September 2022) sebagai berikut:

1. $NPL < 2\%$ = Sangat Sehat
2. $2\% < NPL < 5\%$ = Sehat
3. $5\% < NPL < 8\%$ = Cukup Sehat
4. $8\% < NPL < 12\%$ = Kurang Sehat
5. $NPL > 12\%$ = Tidak Sehat

Pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa capaian NPL sepanjang tiga tahun terakhir $>5\%$ sehingga membuat NPL berada diposisi yang tidak sehat, yang berarti dapat mengakibatkan menurunnya laba yang diterima oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi penulis selama ini salah satu penyebab NPL bernilai tinggi dikarenakan karakter nasabah yang kurang disiplin dalam melakukan pembayaran, sehingga menyebabkan nasabah kesulitan untuk melunasi pinjamannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator kinerja yang dibagikan kepada 20 orang pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar untuk menunjukkan adanya masalah kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pra *survey* yang dilakukan:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Pada PT Permodalan Nasional Madani

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya selalu mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	7	35	13	65	20	100
2	Saya selalu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	5	25	15	75	20	100
3	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	7	35	13	65	20	100

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
4	Saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	6	30	14	70	20	100
5	Saya selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	8	40	12	60	20	100
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian untuk menghindari kesalahan	8	40	12	60	20	100
7	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan	10	50	10	50	20	100
8	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	15	75	5	25	20	100
9	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya sendiri dalam bekerja tanpa bantuan dari orang lain	8	40	12	60	20	100
Jumlah			41		59		100

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar secara keseluruhan masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 59%. Penyebab belum optimalnya kinerja pegawai dapat dijelaskan dari masih banyaknya pegawai yang tidak dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja, dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.

Kinerja tersebut dapat tercapai tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Setiap perusahaan tentu mengharapkan pegawai dapat bekerja secara optimal. Pencapaian kinerja secara optimal dapat dilakukan melalui disiplin kerja pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dapat dijelaskan bahwa pelanggaran disiplin kerja pegawai pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang tidak baik terhadap disiplin pegawai tersebut.

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Pegawai PT PNM Cabang Pematang Siantar Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan				Jumlah
		Ijin	Sakit	Cuti	Alpa	
2020	70	4	2	3	15	24
2021	68	2	6	4	16	28
2022	68	5	3	5	18	31

Sumber: PT PNM Cabang Pematang Siantar, 2024

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat kondisi disiplin kerja pegawai dinilai dari tingkat kehadiran pegawai yang mengalami peningkatan pada kondisi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa), pada umumnya pegawai yang tidak hadir dalam bekerja dengan keterangan alpa memiliki beberapa alasan seperti sengaja mangkir dalam bekerja, ada urusan yang mendesak dan ada juga beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor.

Dengan melihat hasil dari tingkat kehadiran pegawai ini tentu menunjukkan suatu kondisi yang meningkat, hal ini berarti bahwa dengan semakin banyaknya jumlah pegawai yang tidak hadir pada saat kerja, maka kondisi kinerja pegawai tentunya sudah tidak baik lagi. Karena dengan banyaknya pegawai yang tidak hadir pada saat hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja pegawai dan juga pencapaian kinerja perusahaan.

Bahkan tidak hanya itu saja, dari ketepatan hadir pegawai, masih banyak juga pegawai yang setiap harinya datang terlambat ke kantor, meskipun kehadiran pegawai tersebut telat hanya sekitar 5 ataupun 10 menit dari waktu kerja yang sudah ditentukan, namun tetap saja hal tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai. Sehingga hal tersebut mengindikasikan disiplin kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar masih rendah.

Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang pegawai PT Permodalan Nasional Madani yang menunjukkan

adanya masalah disiplin kerja pegawai. *Pra survey* dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja. Berikut adalah hasil *pra survey* yang dilakukan:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada PT Permodalan Nasional Madani

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai	6	30	14	70	20	100
2	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menjadi teladan dalam menguasai suatu pekerjaan	10	50	10	50	20	100
3	Saya menerima upah/gaji sesuai dengan beban kerja yang saya jalani	10	50	10	50	20	100
4	Peraturan yang ada sudah sesuai dan diberlakukan kepada semua pegawai dan staff tanpa memandang kedudukan	8	40	12	60	20	100
5	Saya merasa pengawasan terhadap disiplin kerja yang ada sudah sangat baik dan adanya tindakan nyata	8	40	12	60	20	100
6	Sanksi hukuman yang diterapkan selalu dapat mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	9	45	11	55	20	100
7	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	10	50	10	50	20	100
8	Pegawai selalu menciptakan suasana hubungan yang baik antar pegawai maupun dengan atasan	8	40	12	60	20	100
Jumlah			43		57		100

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar secara keseluruhan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 57%. Penyebab belum optimalnya disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan dari masih banyaknya pegawai yang merasa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 14 orang menjawab tidak atau sebesar 70%.

Dalam melaksanakan tugas-tugas di PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar tentunya memerlukan pegawai yang berkompeten supaya pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar dan mudah karena sudah berpengalaman dan mempunyai pengetahuan dalam bidangnya. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan penulis selama ini sebagai salah satu pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar dapat dijelaskan bahwa masih ada pegawai yang pengetahuannya kurang dalam hal teknologi, misalnya masih ada pegawai yang kurang terampil dalam menggunakan sistem komputer dalam melaksanakan pekerjaannya atau kurangnya pengetahuan pegawai dalam pengoperasian komputer karena latar belakang pendidikan yang mayoritas lulusan SMA/SMK sehingga akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang pegawai PT Permodalan Nasional Madani yang menunjukkan adanya masalah kompetensi kerja pegawai. Berikut adalah hasil pra *survey* yang dilakukan:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Kerja Pada PT Permodalan Nasional Madani

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	5	25	15	75	20	100
2	Saya percaya sifat saya dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	10	50	10	50	20	100
3	Saya selalu mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan saya	7	35	13	65	20	100
4	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	9	45	11	55	20	100
5	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	8	40	12	60	20	100
Jumlah			39		61		100

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kompetensi kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar secara keseluruhan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 61%. Penyebab rendahnya kompetensi kerja pegawai dapat dijelaskan dari masih banyaknya pegawai yang tidak mampu untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.

Disamping faktor disiplin kerja dan kompetensi pegawai, faktor lain yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Itu dikarenakan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan

kinerja pegawai, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas–fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya kinerja pegawai meningkat. Berikut tabel fasilitas kerja pegawai yang disediakan di PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar:

**Tabel 1.6 Data Fasilitas Kerja Pegawai
PT PNM Cabang Pematang Siantar**

No	Jenis Barang	Keterangan	
		Layak	Tidak Layak
1	Scanner	5	2
2	Mesin Fotocopy	1	0
3	Meja	23	8
4	Kursi	30	8
5	AC	5	1
6	Komputer	26	10
7	Printer	8	3

Sumber: PT PNM Cabang Pematang Siantar, 2024

Dari tabel 1.6 tersebut dapat dilihat bahwa PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar telah menyediakan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja pegawai, namun demikian masih ada pegawai yang mengeluh mengenai fasilitas kerja yang mengalami kerusakan seperti kerusakan pada komputer, printer, AC dan lainnya, jika hal tersebut tidak mendapat perhatian dari perusahaan atau membiarkan kondisi tersebut dalam jangka Panjang, maka bisa dipastikan kondisi tersebut dapat menghambat kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan belum memadai dalam menunjang kinerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang pegawai PT Permodalan Nasional Madani yang menunjukkan adanya masalah fasilitas kerja pegawai yang disediakan oleh perusahaan untuk dapat mendukung kinerja pegawai. *Pra survey* dilakukan dengan memberikan

pernyataan yang berkaitan dengan indikator fasilitas kerja. Berikut adalah hasil pra *survey* yang dilakukan:

Tabel 1.7 Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja Pada PT Permodalan Nasional Madani

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Tata rungan di tempat kerja saya membuat saya lebih nyaman dalam bekerja	8	40	12	60	20	100
2	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman.	10	50	10	50	20	100
3	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya sangat lengkap seperti tempat ibadah, kamar mandi, pantry, area parkir, halaman, dan lain-lain	9	45	11	55	20	100
Jumlah			45		55		100

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa fasilitas kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani secara keseluruhan belum memadai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 55%. Penyebab belum efektifnya fasilitas kerja pegawai dapat dijelaskan dari masih banyaknya pegawai yang merasa bahwa tata ruangan di tempat kerjanya belum mampu membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja, dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 12 orang menjawab tidak atau sebesar 60%.

Berdasarkan kondisi dari PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar, penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian ini berjudul : **“Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar mempunyai kinerja yang masih belum optimal, dikarenakan realisasi *lending* dan *outstanding* masih berada di bawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Sedangkan untuk pencapaian NPL (Pembiayaan bermasalah) justru mengalami peningkatan dari target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Disiplin kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang mengalami peningkatan pada kondisi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa).
- c. Masih rendahnya kompetensi kerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar, dikarenakan kurangnya terampil pegawai dalam menggunakan sistem komputer dalam melaksanakan pekerjaannya atau kurangnya pengetahuan pegawai dalam pengoperasian komputer.
- d. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan belum memadai dalam menunjang kinerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar sehingga kondisi tersebut menghambat kinerja pegawai.

2. Batasan Masalah

Agar permasalahan penelitian ini tidak meluas dan lebih terarah, maka peneliti membuat batasan masalah yang meliputi berbagai objek pada PT Permodalan Nasional Madani yang terdiri dari:

- a. Variabel penelitian: pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan fasilitas kerja (X_3). Sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja (Y).
- b. Objek penelitian: PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar
- c. Responden penelitian: Pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar?
3. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar?

4. Apakah disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara parsial pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.
- b. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara parsial pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.
- c. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara parsial pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.
- d. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara simultan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dikatakan juga sebagai dampak dari pencapaian suatu tujuan. Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulisan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh disiplin, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis juga dapat membandingkan antara teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan praktek yang diterapkan.

b. Bagi Organisasi

Untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam melaksanakan tugas dan memberikan masukan serta sebagai bahan menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia bagi PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Dalam memperkaya. ilmu. dibidang. manajemen. khususnya. Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Abdillah et al (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur”, namun tetap saja masih terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian ini, perbedaan tersebut terdapat pada:

1. Objek penelitian:

Pada penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

2. Variabel penelitian:

Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompetensi, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan pada penelitian yang saat ini sedang dilakukan terjadi penambahan 1 variabel bebas, menjadi 3 variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja.

3. Jumlah sampel:

Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu sebanyak 38 responden, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 responden.

4. Tahun penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sementara penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2024

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Grand theory adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. *Grand theory* ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. *Grand theory* yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins (2014), perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang individu lakukan dalam suatu organisasi dan cara perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Karena perilaku organisasi bersangkutan secara khusus dengan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, memeriksa perilaku dalam konteks kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan definisi kinerja menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Definisi kinerja menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hamali (2016), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

c. **Evaluasi Kinerja Pegawai**

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1) Penilai

Penilai adalah pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja pegawai ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

2) Mengumpulkan informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3) Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4) Ternilai

Adalah pegawai dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang pegawai, kelompok pegawai, atau tim kerja.

5) Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

6) Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja pegawai.

7) Dilakukan secara periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan).

8) Pengambilan keputusan manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja pegawai. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja:

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh pegawai yang berada dilingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat luas.

Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat

yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Definisi disiplin juga disampaikan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standard*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi..

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi

c. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai, karena semakin baik balas jasa yang diterima pegawai, maka semakin meningkat kedisiplinan pegawai terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik..

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Berdasarkan pada arti etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang

dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison et al (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Marwansyah (2018) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Priansa (2014), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Emron, et al (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan/karakteristik seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sukses yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1) Kenyakinan dan Nilai-Nilai

Kenyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai selalu mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan kerja mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan

c. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) ada beberapa tipe kompetensi yaitu:

1) *Planning competency*

Kompetensi yang berhubungan dengan tindakan tertentu, seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2) *Influence competency*

Kompetensi yang berhubungan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu.

3) *Communication competency*

Kompetensi yang berhubungan dengan bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis maupun nonverbal.

4) *Interpersonal competency*

Kompetensi yang berhubungan dengan empati seseorang, membangun *consensus*, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.

5) *Thinking competency*

Kompetensi yang berhubungan dengan berfikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.

6) *Organizational competency*

Kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dalam merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

d. Indikator Kompetensi

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yang dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai indikator untuk mengukur variabel kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri

Keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik

5) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

5. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sebagai alat penunjang kinerja seorang pegawai. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan alat dan sarana pendukung yang digunakan dalam menjalankan kegiatan di suatu perusahaan.

Robbins (2014) adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas

merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi, 2016).

Menurut Moenir (2016) fasilitas adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja menurut Barry (2014) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan oleh perusahaan dengan mendukung jalannya suatu perusahaan mencapai tujuan dan ditetapkan oleh pemegang kendal.

Kemudian menurut Hasibuan (2019) fasilitas kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pegawai/pegawai untuk memudahkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan fasilitas yang berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha perusahaan tersebut, serta menyesuaikan kebutuhan para pegawai/pegawai.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah suatu alat yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai / pegawai untuk mendukung jalannya perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Fungsi Fasilitas Kerja

Moenir (2016) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.

- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi rasa emosi mereka.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Robbins (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

- 1) Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.
- 2) Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi pegawai dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (2014) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1) Tata ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.

2) Keamanan dan kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para pegawai merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan gambaran tentang faktor yang mempengaruhi kinerja berikut adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Ridwan dan Adji (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut	X = Fasilitas Kerja Y = Kinerja	Regresi linear sederhana	Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh variabel X (Fasilitas Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki hubungan yang sangat kuat.

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
2	Suarniti dan Bagia (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	$X_1 = \text{Kompetensi}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi linear berganda	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai
3	Carter et al (2022)	How work discipline and leadership influence employees' performance?	$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Kepemimpinan}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi linear berganda	<i>Based on the results of the study it was found that there was a positive and significant effect of work discipline and leadership style variables on employee performance at the hotels simultaneously</i>
4	Jufrizen dan Hadi (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	$X_1 = \text{Fasilitas Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$ $Z = \text{Motivasi}$	Partial Least Square (SmartPls)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan
5	Wau et al (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	$X = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan
6	Krisnawati dan Bagia (2022)	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	$X = \text{Kompetensi}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi linear sederhana	kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
7	Hendrawan et al (2020)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Kantor Pemerintahan Di Kabupaten Bandung Barat)	$X_1 =$ Kompetensi $X_2 =$ Budaya Kerja $X_3 =$ Fasilitas Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.
8	Iptian et al (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	$X_1 =$ Disiplin $X_2 =$ Kompensasi $Y =$ Kinerja	Regresi linear berganda	<i>The results of the research are as follows: 1). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance</i>
9	Purnawijaya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedai 27 Di Surabaya	$X_1 =$ Disiplin Kerja $X_2 =$ Fasilitas Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kedai 27 di Surabaya
10	Abdillah et al (2018)	Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur	$X_1 =$ Disiplin $X_2 =$ Kompetensi $Y =$ Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir/konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017).

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil/kinerja yang optimal. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Wibowo (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab dan mau

meningkatkan kualitas diri sehingga merasa puas dengan apa yang dikerjakannya yang terbentuk antara watak, konsep diri, motif, dan pengetahuan sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri dan memandang suatu pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan.

3. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

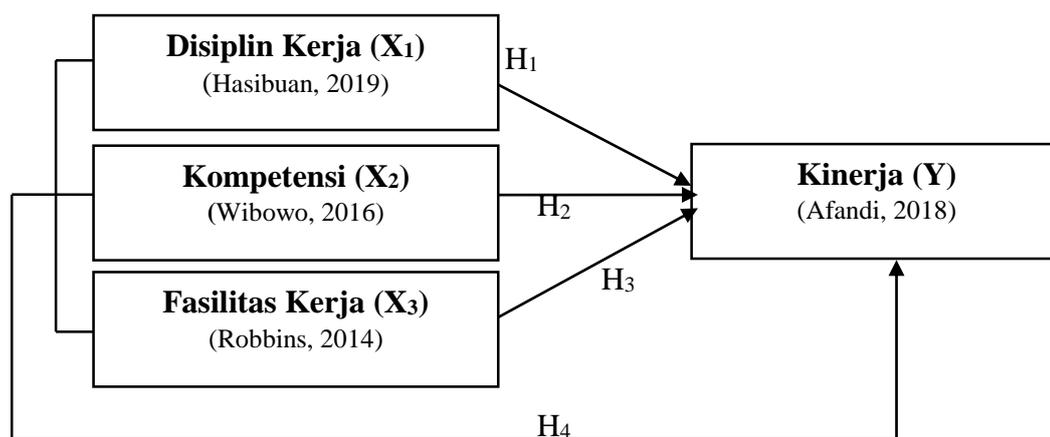
Definisi fasilitas kerja menurut Robbins (2014) adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai yaitu pegawai akan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

4. Hubungan Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang

mampu mempengaruhi kinerja pegawai, tiga diantaranya yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja.

Di bawah ini merupakan kerangka konseptual dari hasil penelitian tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja, dimana nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis, 2024

D. Hipotesis

Arikunto (2016) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan dikemukakan suatu hipotesis sebagai suatu respon awal dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. H₁ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

2. H₂ Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.
3. H₃ Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.
4. H₄ Disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mutlak diperlukan metode yang akan digunakan karena dengan menggunakan metode, maka terdapat cara untuk menyelesaikan sebuah penelitian untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diteliti. Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis asosiatif.

Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Sedangkan jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar, yang beralamat di Jl. Rajamin Purba (Kartini Ujung) No. 113 A dan B, Kelurahan Bantan, Kec. Siantar Barat, Kota Pematang Siantar.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Agustus 2023 s/d Januari 2024, dengan susunan kegiatan penelitian yang telah dijelaskan pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Agust'23				Sept'23				Okt'23				Nov'23				Des'23				Jan'24			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pengumpulan Data	■	■																						
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■														
5	Seminar Proposal											■	■												
6	Pengolahan Data											■	■												
7	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■										
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■						
9	Seminar Hasil																			■	■	■	■		
10	Revisi Seminar Hasil																			■	■	■	■		
11	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Penulis (2024)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar yang berjumlah sebanyak 116 responden.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014) mengemukakan pendapat bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan tersebut antara lain:

- a. Responden yang dijadikan sampel adalah pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar.
- b. Responden yang dijadikan sampel adalah bukan pegawai *outsourcing*.

- c. Responden yang dijadikan sampel adalah pegawai yang bekerja pada kantor cabang PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar dan bukan pegawai yang bekerja pada unit area..
- d. Responden yang dijadikan sampel adalah pegawai yang bersedia untuk berpartisipasi dalam memberikan tanggapannya pada kuesioner penelitian.

Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 68 responden yang merupakan pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar. Berikut daftar sampel pegawai PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar:

**Tabel 3.2 Daftar Sampel Pegawai PT PNM
Cabang Pematang Siantar**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Wakil Kepala Cabang	1
3	Kepala Remedial	1
4	Kepala KCP	1
5	Divisi Pembiayaan	12
6	Cluster Coordinator	17
7	Account Officer	35
Jumlah		68

Sumber: PT PNM Cabang Pematang Siantar, 2024

3. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif. Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa data kuantitatif yaitu data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara sistematis. Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai disiplin kerja, kompetensi, fasilitas kerja, dan kinerja.

4. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Manullang dan Pakpahan, 2014). Sumber data primer dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya (Manullang dan Pakpahan, 2014). Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang berasal dari perusahaan, buku, jurnal, website dan lain sebagainya

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Afandi, 2018) 	Likert

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2019)	Likert
Kompetensi (X ₂)	Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan (Wibowo, 2016)	Likert
Fasilitas Kerja (X ₃)	Robbins (2014) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai	1. Tata ruang 2. Keamanan dan kenyamanan 3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain (Robbins, 2014)	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Rancangan pengumpulan data yaitu cara yang digunakan dalam pengumpulan data dan penelitian. Dalam pengumpulan data tersebut diperlukan data yang sesuai diharapkan dapat terkumpul dengan benar-benar relevan sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Adapun rancangan pengumpulan data yang akan digunakan meliputi:

1. Observasi

Jogiyanto (2018), mengatakan observasi merupakan pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati secara langsung objek

datanya,. Model observasi yang dilakukan merupakan observasi perilaku, yaitu observasi yang dilakukan pada perilaku dan hubungan antar orang di dalam ruang lingkup tempat observasi. Data yang didapatkan dari observasi perilaku adalah, konfirmasi adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang ditemukan pada perilaku anggota organisasi.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Jogiyanto (2018) kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan dan atau pernyataan kepada responden individu melalui kuesioner. Dari metode ini akan diperoleh data terkait dengan variabel yang akan diteliti yaitu karakteristik personal peran pimpinan. Oleh karena itu skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2017) menjelaskan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alternatif jawaban dalam skala Likert yang digunakan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Skala Jawaban	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

F. Teknik Analisis Data

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Adapun analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kevalidan item pernyataan sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Dengan kata lain, uji validitas ditujukan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur. Menurut Manullang dan Papahan (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan nilai *corrected item-total correlation* $> 0,30$ maka dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014), Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016), adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, yang dinyatakan dengan tiga macam ukuran, yaitu: rata-rata (*mean*), median, dan modus yang masing-masing mengukur nilai sentral dalam pengertian yang berbeda.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik yang digunakan. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Ghozali (2018) menjelaskan suatu data berdistribusi normal secara histogram apabila pola distribusi tidak menceng ke kiri dan ke kanan, serta gambar histogram berbentuk lonceng.

Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil, sehingga harus dilakukan pengujian dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Menurut Ghozali (2018), Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non parametik*

Kolmogorov-Smirnov (K-S) tingkat signifikansi (α) 0,05. Uji

K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung $>$
0,05

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig
hitung $<$ 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghozali (2018), cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan nilai VIF \geq 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di *studentized*. Ghozali (2018) mengatakan dasar analisis heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Arikunto (2016) menjelaskan analisa regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* (variabel terikat) dengan dua atau lebih *independent variable* (variabel bebas), dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Kinerja
a	= Konstan
b ₁	= Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja
X ₁	= Variabel Disiplin Kerja
b ₂	= Koefisien Regresi Variabel Kompetensi
X ₂	= Variabel Kompetensi
b ₃	= Koefisien Regresi Variabel Fasilitas Kerja
X ₃	= Variabel Fasilitas Kerja
e	= Error

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan

untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan (t_{hitung}) lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah, menurut Ghozali (2018) uji F menguji koefisien regresi secara keseluruhan/bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel penelitian. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Ghozali

(2018) menjelaskan bahwa nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

a. Sejarah Singkat PT Permodalan Nasional Madani

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan.

Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai Badan Usaha Milik Negara yang mengemban tugas khusus memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi. Khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar

Rp.1,2 triliun dan modal disetor Rp.300 miliar. Beberapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487/KMK/017 tanggal 15 oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No. 23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu Badan Usaha Milik Negara Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 program kredit. Setelah tujuh belas tahun beroperasi, seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan. Hingga kini, perusahaan tetap fokus menyalurkan pembiayaan Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati oleh lebih dari satu juta kepala keluarga dan 1.500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air.

b. Visi dan Misi PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

Visi PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK) yang berlandaskan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Misi PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, perusahaan mengemban misi sebagai berikut:

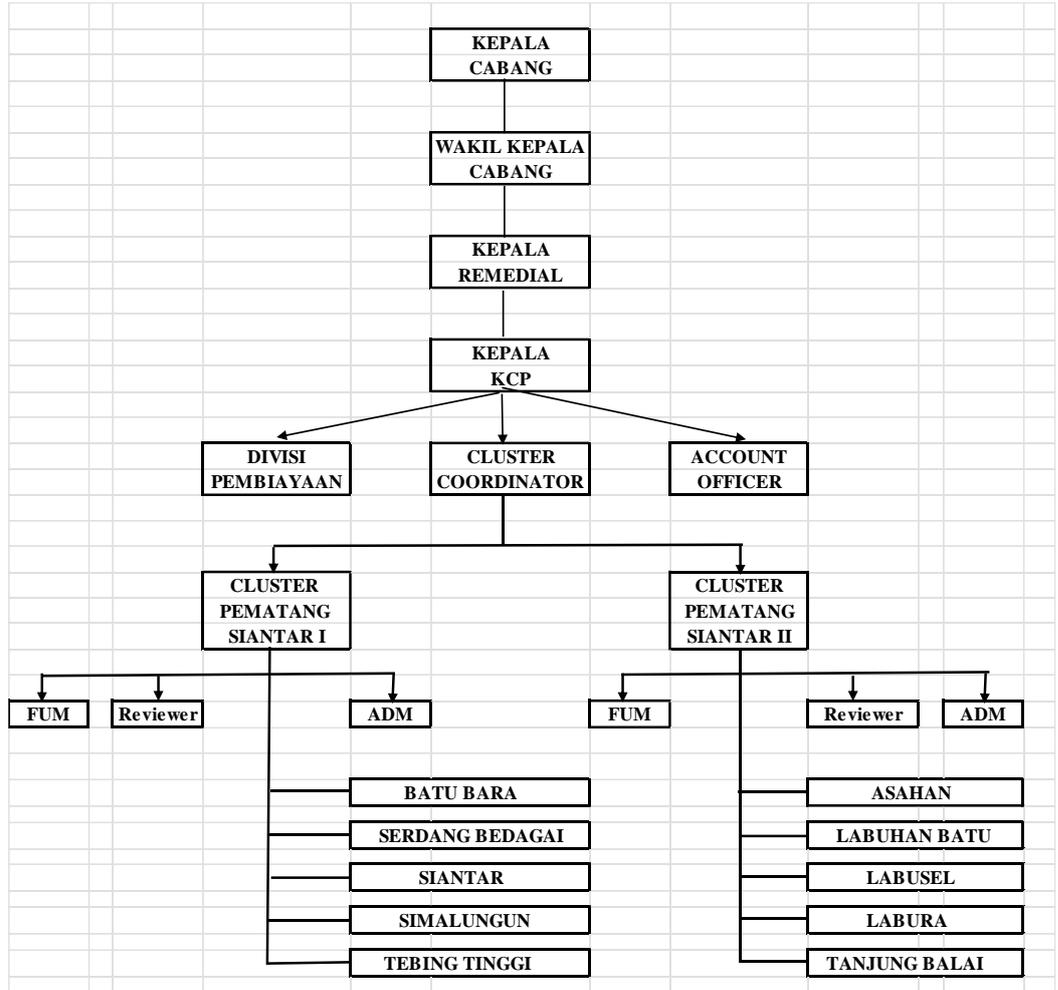
- 1) Menjalankan berbagai upaya yang berkaitan dengan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi.

- 2) Membantu pelaku usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan produktifitas pegawai untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi

c. Struktur Organisasi PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

Struktur organisasi diperlukan instansi untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu instansi diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam instansi.

Melalui Struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Struktur organisasi PT. Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar dapat dilihat pada gambar 4.1:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

Sumber: PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar, 2024

Struktur organisasi PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar secara garis besar dapat dilihat sebagai berikut :

1) Kepala Cabang

Kepala cabang merupakan pejabat tertinggi di kantor cabang. Tugas dari kepala cabang antara lain yaitu :

- a) Penanggung jawab berjalannya operasional Kantor Cabang dan Unit Layanan.
- b) Membuat kebijakan internal terkait dengan kebijakan disiplin dan kebijakan operasional perusahaan.

- c) Mengambil keputusan persetujuan kredit dalam batasan wewenang Kepala Unit Layanan.
 - d) Mewakili Kantor Pusat dalam membangun kerjasama bisnis dengan pihak eksternal.
 - e) Memimpin rapat Departemen Bisnis, Remedial, Operasional, KCP (Kantor Cabang Pembantu) dan rapat umum lainnya.
 - f) Mewakili Direksi dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang terjadi di wilayah cabang Pematang Siantar.
- 2) Wakil Kepala Cabang (Bisnis dan Operasional)
- Adapun tugas dari wakil kepala cabang (bisnis dan operasional) diantaranya yaitu :
- a) Mewakili Kepala Cabang dalam hal berhalangan hadir pada suatu pertemuan maupun rapat internal atau eksternal Kantor Cabang.
 - b) Perpanjangan tangan dari Kepala Cabang untuk koordinasi kerja ke bagian Bisnis Komersial, Remedial, Supervisi, *Supporting*, SDM dan KCP.
 - c) Bertanggungjawab atas kelancaran kinerja pada unit kerja operasional.
 - d) Membuat kebijakan dan strategi pengembangan mekanisme kerja pada unit kerja operasional.
 - e) Bertanggung jawab terhadap pencairan pinjaman.
- 3) Kepala Remedial
- Adapun tugas dari kepala remedial diantaranya yaitu :
- a) Bertanggung jawab untuk memeriksa legalitas peminjam dan asset yang disediakan oleh peminjam untuk jaminan pinjaman.

- b) Menyiapkan persetujuan pinjaman dan dokumen legalitas lainnya untuk menjamin keabsahan pinjaman dari segi legalitas.
- 4) Kepala KCP (Kantor Cabang Pembantu)
- Adapun tugas dari kepala KCP (Kantor Cabang Pembantu) adalah :
- a) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan dan legalitas permohonan kredit.
 - b) Memeriksa kualitas calon debitur meliputi usaha, karakter, jaminan dan status hukum.
 - c) Melakukan penilaian terhadap hubungan bisnis calon debitur dengan rekanannya.
 - d) Mewakili Kepala Cabang dalam keterkaitan permasalahan kredit dengan pihak hukum
 - e) Mewakili Kepala Cabang dala urusan dengan pihak Badan Pertahanan, Asuransi, Dinas Pertamanan, Notaris, Kejaksaan, Balai Lelang dan Instansi Pemerintah lainnya.
 - f) Melakukan penilaian dengan calon debitur.
 - g) Menyelesaikan status hokum Kredit bermasalah.
- 5) Divisi Pembiayaan (Supervisi Cabang)
- Divisi pembiayaan (supervisi cabang) bertugas melakukan audit biaya internal dan eksternal perusahaan serta melaporkan hasil audit kepada pimpinan.
- 6) *Cluster Coordinator*
- Bertanggungjawab terhadap seluru aktifitas operasional yang ada didalam *cluster*. Menangani koordinasi antara cabang dan operasi lapangan di level regional.

7) *Account Officer*

Adapun tugas dari *account officer* diantaranya yaitu :

- a) Membuat strategi mencari pasar baru
- b) Monitoring kondisi dan kualitas debitur
- c) Bertanggung jawab terhadap kualitas masing-masing debitur
- d) Monitoring masing-masing debitur dalam periode tertentu
- e) Menganalisa permohonan kredit dari calon debitur
- f) Ikut serta dalam komite kredit.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan yang telah berpartisipasi untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data melalui penyebaran angket yang berisi pernyataan mengenai disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil data yang diperoleh mengenai pribadi responden berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	25	36,8
Wanita	43	63,2
Total	68	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang menjadi pegawai PT Permodalan Nasional Madani cabang Pematang Siantar, responden berjenis kelamin wanita berjumlah 43 orang atau sebesar 63,2%; sedangkan untuk responden berjenis kelamin pria sebanyak 25 orang atau sebesar 36,8%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah di olah, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 68 responden mengenai usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 21	16	23,5
21-25	17	25,0
26 – 30	23	33,8
31 – 35	7	10,3
>35	5	7,4
Total	68	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 68 responden yang menjadi pegawai PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar, mayoritas berusia 26-30 tahun yaitu ada sebanyak 23 responden atau sekitar 33,8%, responden yang berusia 21-25 tahun ada sebanyak 17 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang berusia <21 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 23,5%, sedangkan 7 responden atau sebesar 10,3% berusia 31-35 tahun dan sisanya sebanyak 5 responden atau sekitar 7,4% berusia >35 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah oleh peneliti, maka diperoleh hasil data pribadi responden mengenai tingkat pendidikan dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	20	29,4
D3	5	7,4
S1	39	57,4
S2	4	5,9
Total	68	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada tabel 4.3 yang merupakan data tingkat pendidikan responden yang menjadi pegawai PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang dijadikan sampel memiliki pendidikan S1 yaitu ada sebanyak 39 responden atau sebesar 57,4%, sedangkan responden yang berpendidikan SMA ada sebanyak 20 responden atau sebesar 29,4%, dan responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 5 orang atau sebesar 7,4% dan sisanya ada sebanyak 4 responden atau sebesar 5,9% memiliki pendidikan S2.

3. Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan langkah setelah seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam analisis data terdapat beberapa tahap uji analisis data yaitu analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

a. Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner atau angket sehingga uji validitas dan uji reliabilitas data ditujukan untuk mengukur ketepatan kuesioner.

1) Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian *Corrected Item Total Correlation*. Pada uji validitas dengan metode

Corrected Item-Total Corelation nilai r hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation* $> 0,30$. Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Nilai Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	56.1029	85.646	.512	.866
P2	56.1912	88.157	.411	.871
P3	56.2206	86.622	.585	.864
P4	56.0735	83.980	.687	.859
P5	56.1176	85.598	.527	.866
P6	56.2794	88.951	.373	.872
P7	56.3382	87.869	.406	.871
P8	56.1618	87.362	.509	.866
P9	56.1029	85.527	.569	.864
P10	56.1912	84.485	.608	.862
P11	56.4412	86.191	.536	.865
P12	56.2941	85.763	.551	.864
P13	56.1912	85.381	.699	.860
P14	56.2647	85.302	.536	.865
P15	56.3235	87.237	.366	.874
P16	56.2647	88.466	.422	.870

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$, dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 15 sebesar $0,366 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel disiplin kerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Selain variabel disiplin kerja, peneliti juga telah melakukan pengujian validitas terhadap variabel kompetensi dan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Nilai Validitas Variabel Kompetensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.7941	34.255	.587	.755
P2	30.9706	36.148	.359	.783
P3	30.9412	35.698	.450	.771
P4	30.9853	37.328	.352	.782
P5	31.0000	33.731	.584	.754
P6	31.0000	36.716	.382	.779
P7	30.9706	35.163	.488	.767
P8	30.9559	33.117	.607	.751
P9	30.9118	36.022	.323	.790
P10	31.0441	34.998	.481	.767

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$, dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 9 sebesar $0,323 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel kompetensi terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Sedangkan untuk hasil pengujian validitas terhadap variabel fasilitas kerja (X_3) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6 Nilai Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.9412	11.698	.435	.711
P2	17.8088	12.008	.446	.706
P3	17.7941	12.942	.328	.737
P4	18.0147	11.836	.433	.711
P5	17.9265	10.547	.703	.631
P6	17.8676	11.609	.505	.689

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$,

dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 3 sebesar $0,328 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel fasilitas kerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel fasilitas kerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Sedangkan untuk hasil pengujian validitas dari variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel yang telah disajikan oleh peneliti di bawah ini

Tabel 4.7 Nilai Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	62.6471	109.068	.569	.889
P2	62.7206	111.279	.538	.890
P3	62.7941	113.211	.434	.894
P4	62.5735	114.427	.435	.893
P5	62.9853	114.880	.419	.894
P6	62.7794	114.861	.407	.894
P7	62.8971	112.034	.582	.888
P8	62.8824	115.538	.451	.892
P9	62.9853	115.836	.480	.892
P10	62.5588	105.713	.804	.880
P11	62.5000	112.045	.575	.889
P12	62.5294	107.208	.763	.882
P13	62.4118	110.843	.632	.887
P14	62.6176	115.643	.433	.893
P15	62.6912	110.067	.614	.887
P16	62.8382	114.944	.401	.894
P17	62.6912	113.321	.552	.889
P18	62.6471	110.620	.577	.888

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$, dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 16 sebesar $0,401 > 0,3$ yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada

variabel kinerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Item pengukuran dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian Reliabilitas dari tiap-tiap variabel yang terdapat di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	16

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 16 item pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja (X_1) di dapat hasil *cronbach's Alpha* sebesar 0,874 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha $0,874 > 0,6$ itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel disiplin kerja yaitu *reliable* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

Sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas dari variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 10 item pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi (X_2) di dapat hasil

cronbach's Alpha sebesar 0,789 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha $0,789 > 0,6$ itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel kompetensi yaitu *realible* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan. Untuk hasil pengujian reliabilitas dari variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 6 item pernyataan yang terdapat pada variabel fasilitas kerja (X_3) di dapat hasil *cronbach's Alpha* sebesar 0,736 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha $0,736 > 0,6$ itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel fasilitas kerja yaitu *realible* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan. Selanjutnya untuk melihat hasil pengujian reliabilitas dari variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	18

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 19 item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja (Y) di dapat hasil *cronbach's Alpha* sebesar 0,861 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha $0,895 > 0,6$ itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada

variabel kinerja yaitu *reliable* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

b. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil perhitungan statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	68	40.00	77.00	59.9706	9.87379
Kompetensi	68	22.00	46.00	34.3971	6.52696
Fasilitas Kerja	68	14.00	28.00	21.4706	4.01293
Kinerja	68	42.00	84.00	66.3971	11.18653
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Untuk mengetahui karakteristik sampel, maka dapat dilihat statistik deskriptif pada tabel 4.12 berdasarkan pengolahan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil statistik deskriptif masing-masing variabel, baik independen maupun variabel dependen. Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa variabel independen disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 40 dan nilai maksimum sebesar 77. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 59,9706 dengan standar deviasi sebesar 9,87379. Pada variabel independen, kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 22, dan nilai maksimum sebesar 46. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 34,3971 dengan standar deviasi sebesar 6,52696. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai minimum sebesar 14, dan nilai maksimum sebesar 28. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 21,4706 dengan standar deviasi sebesar 4,01293.

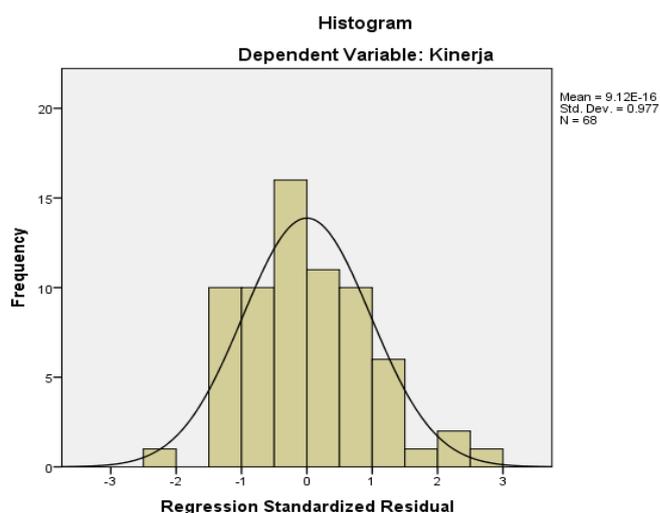
Sedangkan untuk variabel dependen kinerja memiliki nilai minimum sebesar 42, dan nilai maksimum sebesar 84. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 66,3971 dengan standar deviasi sebesar 11,18653.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Normalitas

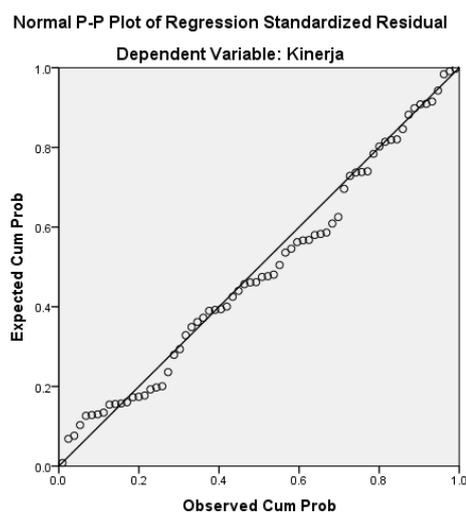
Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi secara normal atau tidak. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Uji Normalitas dilakukan pada nilai residual model. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan grafik histogram dan normal probability plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 4.2 Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal..



Gambar 4.3 Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja menyebar disekitar garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas.

Selain dengan menggunakan grafik, pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan data dinyatakan normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji kolmogorov-smirnov dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.82459886
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.062
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel diatas memiliki nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model, berdasarkan hasil regresi variabel dependen dan variabel independen menghasilkan nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIP). Apabila nilai dari VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized		Tolerance	VIF
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.126	4.899		
	Disiplin Kerja	.394	.106	.485	2.061
	Kompetensi	.749	.165	.458	2.183
	Fasilitas Kerja	.555	.221	.674	1.483

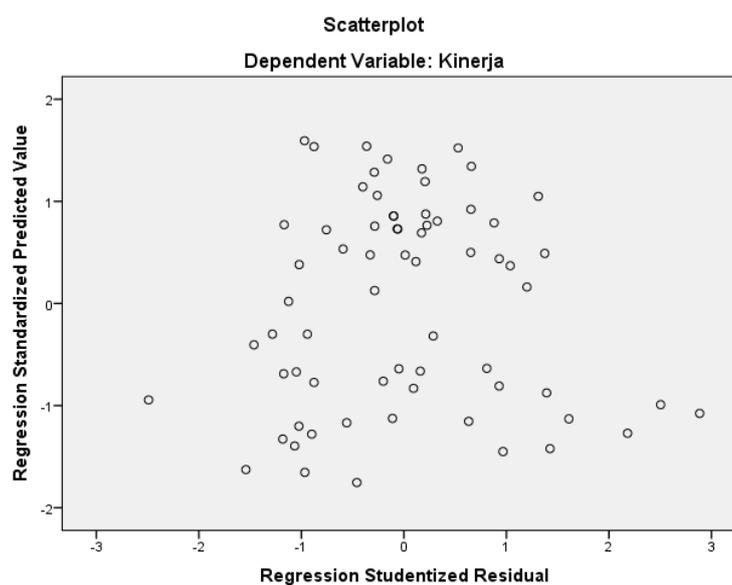
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja, memiliki nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas atau dalam model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik menghendaki tidak terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.4 Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar secara baik

di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak di pakai untuk prediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh beberapa *variable independent* atau variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap *variable dependent* atau variabel terikat yaitu variabel kinerja, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Maka ditampilkan tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.126	4.899		1.047	.299
	Disiplin Kerja	.394	.106	.347	3.717	.000
	Kompetensi	.749	.165	.437	4.543	.000
	Fasilitas Kerja	.555	.221	.199	2.511	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 24.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,126 + 0,394X_1 + 0,749X_2 + 0,555X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari tabel *coefficient* di atas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel disiplin kerja,

kompetensi dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta = 5,126

Nilai konstanta 5,126 menunjukkan bahwa apabila variabel independen dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja bernilai 5,126 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas maka kinerja akan tetap sebesar 5,126.

2) Nilai $b_1 = 0,394$

Nilai b_1 menunjukkan nilai 0,394 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel disiplin kerja dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dan fasilitas kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satuan.

3) Nilai $b_2 = 0,749$

Nilai b_2 menunjukkan nilai 0,749 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel kompetensi dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,749 satuan.

4) Nilai $b_3 = 0,555$

Nilai b_2 menunjukkan nilai 0,555 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel fasilitas kerja dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel fasilitas kerja dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,555 satuan.

e. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

1) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial/individu antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian, dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, dimana t_{tabel} dapat diperoleh dari tabel statistik, dengan rumus $df = n - k$, n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel, sehingga dapat diketahui besar nilai t_{tabel} yaitu $df = 68 - 4 = 64$, $df = 64$ pada tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66901. Berdasarkan hasil data yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil uji-t seperti pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.126	4.899		1.047	.299
	Disiplin Kerja	.394	.106	.347	3.717	.000
	Kompetensi	.749	.165	.437	4.543	.000
	Fasilitas Kerja	.555	.221	.199	2.511	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui hubungan secara parsial antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja, yang telah diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja

Hasil analisis uji t variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,717 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (3,717) > t tabel (1,66901) dan tingkat sig (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

b) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Hasil analisis uji t variabel kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,543 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (4,543) > t tabel (1,66901) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

c) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja

Hasil analisis uji t variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,511 dengan tingkat signifikan sebesar 0,015. Karena t hitung (2,511) > t tabel (1,66901) dan signifikansi (0,015) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

2) Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dari keseluruhan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini, dengan kriteria pengujian F hitung > F tabel dengan tingkat signifikansi < 0,05 (5%). Nilai F tabel dapat diperoleh berdasarkan rumus $df \text{ penyebut} = n - k$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel, sehingga diperoleh $df \text{ penyebut} = 68 - 4 = 64$. Sedangkan $df \text{ pembilangnya} = k - 1 = 3$, sehingga dapat dijelaskan bahwa pada df 64 dengan pembilang 3 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,75. Adapun hasil dari uji F dari penelitian ini:

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6111.241	3	2037.080	57.356	.000 ^b
	Residual	2273.039	64	35.516		
	Total	8384.279	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil *output* SPSS di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,356 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung ($57,356 > F$ tabel (2,75) dengan tingkat sig (0,000) $< 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.716	5.95955

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari R^2 dalam analisis regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,716 yang berarti bahwa sebesar 71,6% pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar, sedangkan sisanya 28,4% variabel dependen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi disiplin kerja (X_1) di peroleh nilai t hitung ($3,717$) $>$ t tabel ($1,66901$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil/kinerja yang optimal. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suarniti dan Bagia (2022), Carter et al (2022), Jufrizen dan Hadi (2021), Wau et al (2021), Iptian et al (2020), Purnawijaya (2019), Abdillah et al (2018) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi kompetensi (X_2) di peroleh nilai t hitung ($4,543$) $>$ t tabel ($1,66901$) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan nilai signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Wibowo (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab dan mau meningkatkan kualitas diri sehingga merasa puas dengan apa yang dikerjakannya yang terbentuk antara watak, konsep diri, motif, dan pengetahuan sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri dan memandang suatu pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suarniti dan Bagia (2022), Krisnawati dan Bagia (2022), Hendrawan et al (2020) serta Abdillah et al (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi fasilitas kerja (X_3) di peroleh nilai t hitung (2,511) > t tabel (1,66901) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan nilai signifikansi (0,015) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Definisi fasilitas kerja menurut Robbins (2014) adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai yaitu pegawai akan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ridwan dan Adji (2022), Jufrizen dan Hadi (2021), Hendrawan et al (2020) serta Purnawijaya (2019) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan di peroleh nilai F hitung ($57,356$) $>$ F tabel ($2,75$) artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan nilai signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, tiga diantaranya yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja.

Berhubung penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dengan menambah satu jumlah variabel bebas dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdillah et al (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh

Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur”, sehingga dalam hal ini belum ada penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa t hitung (3,717) > t tabel (1,66901) dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa t hitung (4,543) > t tabel (1,66901) dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak.

3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang disediakan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa t hitung (2,511) > t tabel (1,66901) dan $\text{sig. } 0,015 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak.
4. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai dan jika didukung dengan kompetensi serta fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan maka akan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula dari seorang pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji F yang menunjukkan bahwa F hitung (57,356) > F tabel (2,75) dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_4 diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Kinerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar yang diukur menggunakan 9 indikator secara rata-rata masuk ke dalam kategori baik, dengan indikator terendah terdapat pada indikator “disiplin kerja” sehingga disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada perusahaan

berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.

2. Pada variabel disiplin kerja terdapat 8 indikator yang termasuk dalam kategori baik, namun ada satu indikator yang memiliki nilai terendah sekaligus menjadi perhatian perusahaan untuk dapat meningkatkannya menjadi lebih baik, indikator yang dimaksud yaitu “Sanksi Hukuman”, sehingga disarankan bagi pimpinan untuk dapat menerapkan prinsip keadilan dalam memperlakukan setiap pegawai dalam memberikan sanksi hukuman ataupun penghargaan kepada pegawai yang memang berhak menerimanya tanpa membeda-bedakan, sehingga pegawai merasa bahwa pimpinan memperlakukannya secara adil.
3. Pada variabel kompetensi terdapat 5 indikator yang memiliki nilai dalam kategori baik, dan indikator “Pengetahuan” merupakan indikator yang memiliki nilai terendah, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai produk dengan cara melaksanakan pelatihan/pembelajaran lebih lanjut secara rutin mengenai produk, hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi yang akan berguna bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri pada masa yang akan datang.
4. Pada variabel fasilitas kerja terdapat 3 indikator yang memiliki nilai dalam kategori baik, dan indikator “Keamanan dan Kenyamanan” merupakan indikator yang memiliki nilai terendah, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan keamanan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja, dengan meningkatkan tingkat retensi pegawai

dengan memberikan keamanan finansial, kesehatan yang terjamin, dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Dengan menawarkan tunjangan seperti cuti berbayar, tunjangan makan, transportasi, tempat tinggal, dan fleksibilitas waktu, serta dukungan peralatan kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdiyanto, et al. 2023. *The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan)*. *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barry, C. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media
- Cynthia, E.P. et al. 2022. *Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). *Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012036)*. IOP Publishing.
- Edison, E., et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Emron, E., et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268)*. IOP Publishing.

- Jogiyanto, H. (2018). *Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Lupiyoadi. (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). *Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying*. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. *IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES*.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment : How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). *Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model*. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). *Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries*. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). *Supervision of Village Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province)*. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). *Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?*. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Rusiadi, N. S. (2023). *Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study*. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). *DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES*.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries*. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). *Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach*. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). *POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). *Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Jurnal:

- Abdillah et al. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Visionist*, Vol. 7, No. 2
- Carter et al. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance?. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, Vol. 3, No. 1
- Hendrawan, D., et al. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Kantor Pemerintahan Di Kabupaten Bandung Barat). *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 14, No. 1

- Iptian, R., et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 7, No. 8
- Jufrizen dan Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 7, No. 1
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *BISMA: Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 1
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1
- Nuzuliati dan Lestario, F. (2023). The Influence Of Work Planning, Skills And Loyalty On Employee Performance At Melissa Clube Shoe Store Owned By Pt. Nine Ohms Nine. *Journal of Proceedings (3), Social Science And Political Science*, ISSN 2798-7280
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedai 27 Di Surabaya. *AGORA*, Vol. 7, No. 1
- Ridwan, W. A., dan Adji, W. Z. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *Jurnal EKBIS*, Vol. 10, No. 1

Suarniti dan Bagia. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *BISMA: Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1*

Wau, J., et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 4, No. 2*

Website:

<https://www.ocbc.id/id/article>, diakses 27 September 2022