



**ANALISIS KEMAMPUAN INDIVIDUAL, DISCIPLIN KERJA,  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PLN UP3 MEDAN UTARA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**FRANSISKA OWA**

**NPM. 1915310185**

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

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS KEMAMPUAN INDIVIDUAL , DISIPLIN KERJA , DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN UP3 MEDAN UTARA

NAMA : FRANSISKA OWA  
N.P.M : 1915310185  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 11 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



Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Frasnsiska owa**

NPM : 1915310185

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Kemampuan Individual , Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA .

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya Tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya tulis orang lain .
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non – Eksekutif kepada UNPAB untuk menyimpan , mengalihkan -media / formatkan pengelola mendistribusikan dan mempublikasi karya Skripsi ini melalui internet dan media lain bagi kepentingan akademik .

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsenkuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui apabila pernyataan ini tidak benar .

Medan , Mei 2024



**Frasnsiska owa**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fransiska owa  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 11 - 09 - 2001  
NPM : 1915310185  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln Karya IV , GG Mulia No , 81 Kapten Sumarsono

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

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

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

Medan, 16 Mei 2024



Fransiska owa

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mencari bagaimana pengaruh kemampuan individual, disiplin kerja, fasilitas kerja, terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 61 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan menggunakan teknik sampel sensus / sampel jenuh. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dibantu melalui program SPSS 22,0 dengan model regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa nilai dari setiap variabel pada Uji regresi linier berganda adalah  $Y = 62,206 + 0,236X_1 + 0,475X_2 + 0,191X_3$  dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari setiap variabel adalah positif dan signifikan. selanjutnya pada uji hipotesis seperti uji t dan uji f, hasil signifikan uji f yaitu  $0,000 < 0,05$ . lalu pada uji t dalam  $X_1$  yaitu  $0,000 < 0,05$ ,  $X_2$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan terakhir  $X_3$  sebesar  $0,002 < 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan individual, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini juga diperkuat dengan nilai R – Square yang diperoleh sebesar 0,87 atau sama dengan 87% yang berarti pengaruh variabel bebas kemampuan individual, Disiplin kerja, dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87%, sementara 13% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian kali ini.

**Kata kunci : Kemampuan Individual, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja karyawan.**

## ABSTRACT

*This research was conducted to find out the influence of individual abilities, work discipline, work facilities on the performance of PT PLN UP3 MEDAN UTARA employees. The population used in this research was 61 ASN (State Civil Apparatus) employees using a census/total sampling technique. This research was carried out in 2023. This research uses quantitative data assisted through the SPSS 22.0 program with a multiple linear regression model. The results of this research state that the value of each variable in the multiple linear regression test is  $Y = 62.206 + 0.236X_1 + 0.475X_2 + 0.191X_3$ . From this value it can be seen that the value of each variable is positive and significant. Next, in hypothesis tests such as the t test and f test, the significant results of the f test are  $0.000 < 0.05$ . then in the t test in  $X_1$  it is  $0.000 < 0.05$ ,  $X_2$  is  $0.000 < 0.05$  and finally  $X_3$  is  $0.002 < 0.05$ . So it can be concluded that there is an influence of individual ability, work discipline, and work facilities on employee performance. This is also reinforced by the R-Square value obtained at 0.87 or equal to 87%, which means that the influence of the independent variables individual ability, work discipline, and work facilities on employee performance is 87%, while the remaining 13% is influenced by other variables which are not discussed in this research.*

***Keywords: Individual Ability, Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance.***



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke hadapan Tuhan Yesus Kristus , karena rahmat dan anugerah – Nya yang melimpah begitu juga dengan penyertaan kasih setia nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini guna memenuhi salah satu syarat dalam menyandang gelar Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Sosial dan Sains pada Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) . Adapun judul dari penulisan proposal ini adalah sebagai berikut: “**Analisis Kemampuan Individual, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 Medan Utara**“.

Penulis sangat mengetahui sesungguhnya dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kategori sempurna. Maka dari itu guna kesempurnaan penulisan proposal ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangan ide berupa kritik serta saran yang bersifat membangun sehingga penulis dapat memperbaiki proposal ini di kemudian hari.

Penulis juga sangat menyadari dalam penyusunan proposal ini sudah sangat banyak pihak - pihak yang rela membantu dalam berbagai aspek oleh karena itu dengan segala hormat penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar – besar nya kepada:

1. Bapak Dr.H. Muhmmad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.ScM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Saimara A, M Sebayang, S.E., MSi. Selaku pembimbing I Yang dengan sabar membimbing dan membantu berjalannya penyusunan penelitian ini dari awal hingga akhir.
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M selaku pembimbing II Yang telah membimbing serta memberikan arahan mengenai penulisan pada penyusunan penelitian ini
6. Bapak Joy Mart Soadun Sihaloho, selaku pimpinan PT. PLN UP3 Medan Utara yang telah memberikan kesempatan serta berbagai bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi selama penelitian proposal penelitian ini dilaksanakan.
7. Kepada Civitas Akademik UNPAB yang telah membantu berjalannya proses penelitian skripsi .
8. Kepada Orang tua yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta doa dalam setiap proses demi proses penyusunan skripsi ini .
9. Kepada Teman ku Erika Br Tarigan dan Neni Riska yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan penelitian ini dari awal hingga akhir penelitian dilakukan.

Akhir kata, penulis berharap agar proposal penelitian ini dapat berguna bagi para pembaca serta pihak – pihak lain yang berkepentingan.

Medan, Mei 2024

**Fransiska owa**  
**NPM. 1915310185**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
c. Indikator Kinerja.....	16
2. Kemampuan Individual.....	17
a. Pengertian Kemampuan Individual .....	17
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja .....	18
c. Indikator Kemampuan Kerja .....	23
3. Disiplin Kerja .....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	24
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
c. Indikator Disiplin Kerja .....	27
4. Fasilitas Kerja.....	28
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	28
b. Faktor Yang Mempengaruhi .....	29
c. Macam – Macam Fasilitas Kerja .....	30
d. Indikator Fasilitas Kerja .....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Konseptual .....	40
1. Pengaruh Kemampuan Individual Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
3. Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
4. Pengaruh Kemampuan Individual, Tingkat Usaha, Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
D. Hipotesis .....	43

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	44
1. Lokasi Penelitian .....	44
2. Waktu Penelitian .....	44
C. Defenisi Operasional Variable .....	45
1. Variable Penelitian .....	45
2. Defenisi Operasional.....	46
D. Populasi Dan Sampel / Jenis Dan Sumber Data .....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel .....	49
3. Jenis Data Penelitian.....	50
4. Sumber Data Penelitian .....	50
E. Teknik Pengumpulan Data .....	51
1. Dokumentasi .....	51
2. Kuesioner .....	51
3. Wawancara.....	52
4. Studi Pustaka.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	52
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>60</b>
A. Hasil Penelitian .....	60
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	60
a. Sejarah PT PLN UP3 MEDAN UTARA.....	60
b. Visi dan Misi PT PLN.....	62
c. Maksud dan Tujuan Perusahaan.....	63
d. Struktur Organisasi PT PLN .....	63
2. Job Desk.....	65
3. Deskripsi Rseponden .....	77
a. Karakteristik Responden Berdasrkan Jenis Kelamin.....	77
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	78
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4. Hasil Analisis Data.....	80
1 Hasil Uji Kualitas Data .....	80
2 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
B. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	86
1. Uji Normalitas .....	86
a. Kurva Histogram .....	86
b. Uji Kolmograf – Smirnov .....	88
2. Uji Multikolinieritas .....	89
3. Uji Heterokedasitas .....	90
4. Uji Regresi Linier Berganda .....	91

C. Hasil Uji Hipotesis .....	93
1. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	94
2. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	96
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	97
D. Hasil Pembahasan Penelitian .....	98
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan .....	4
<b>Tabel 1.2</b> Pra Survei Kemampuan Individual .....	5
<b>Tabel 1.3</b> Pra Survei Disiplin Kerja .....	6
<b>Tabel 1.4</b> Pra Survei Fasilitas Kerja .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	34
<b>Tabel 3.1</b> Skedul Proses Penelitian .....	43
<b>Tabel 3.2</b> Defenisi Opersional .....	44
<b>Tabel 3.3</b> Jumlah Pegawai .....	48
<b>Tabel 3.4</b> Alternatif Jawabn Responden.....	50
<b>Tabel 4.1</b> Responden Berdasarkan Jneis Kelamin .....	75
<b>Tabel 4.2</b> Responden Berdasarkann Usia.....	76
<b>Tabel 4.3</b> Responden Berdasarkan Masa Kera .....	76
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
<b>Tabel 4.5</b> Nilai Validitas Kinerja Karyawan .....	78
<b>Tabel 4.6</b> Nilai Validitas Kemampuan Individual .....	79
<b>Tabel 4.7</b> Nilai Validitas Disiplin Kerja.....	80
<b>Tabel 4.8</b> Nilai Validitas Fasiltas Kerja .....	81
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan .....	82
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Individual .....	82
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	83
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja .....	83
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Kolomograf – Smirnov .....	87
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Multikolinirietas .....	88
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	90
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	93
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Simultan (Uji F).....	95
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Koefiseien Determinasi (R2).....	96

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

<b>Gambar 1.1</b> Data Kinerja Tahun 2021 PT PLN UP3 MEDAN UTARA.....	2
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi PT PLN UP3 MEDAN UTARA.....	62
<b>Gambar 4.2</b> Kurva Histogram Normalitas.....	85
<b>Gambar 4.3</b> Grafik Normalitas P-P Plot.....	86
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Heterokedasitas .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawainya demi mencapai suatu target kerja perusahaan. Kinerja juga merupakan sebuah penentu dalam tercapai tidak nya sebuah target yang sudah ditentukan. Karyawan adalah unsur penting dalam menentukan maju mundur nya sebuah perusahaan ,dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan setiap tugas- tugas yang diberikan. Kinerja juga diartikan sebagai seberapa sukses seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang sudah di berikan.

Menurut Affandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewengan dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan data yang telah didapatkan oleh penulis pada perusahaan yang di teliti ternyata kinerja pada perusahaan mengalami masalah pada tahun 2020 – 2021 dimana data tersebut menunjukkan bahwa ada beberpa target kerja yang tidak tercapai yang dimana tanda tersebut ditunjukkan melalui warna merah dan kuning pada laporan data kinerja. Maka dari itu penulis mengambil judul pada skripsi ini mengenai kinerja karyawan karena keadaan tersebut sesuai dengan masalah yang

terjadi di lapangan. Untuk memperkuat bukti – bukti kinerja pada perusahaan peneliti sudah mendapat data tersebut sebagai berikut :

### DATA KINERJA

LAPORAN PENCAPAIAN KPI TAHUN 2021 PT PLN (Persero) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA UP3 MEDAN UTARA										
NO	KPI	SATUAN	BOBOT	TARGET SEMESTER 1	TARGET 2021	DESEMBER 2021				
						Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Keterangan
KEY PERFORMANCE INDICATORS			40	40,66						
1	Penjualan dan Pendapatan Tenaga Listrik									
	a. Penjualan Tenaga Listrik	↑ GWh	0	1.191,58	2.626,81	2.626,81	2.513,10	95,67%	-	Hati-hati
	- Intensifikasi	↑ GWh	8	1.184,29	2.611,80	2.611,80	2.481,70	95,02%	7,60	Hati-hati
	- Ekstensifikasi	↑ GWh	2	7,29	15,01	15,01	31,40	110,00%	2,20	Baik
2	b. Pendapatan Penjualan Tenaga Listrik	↑ Rp Milyar	10	1.395,31	3.103,51	3.103,51	2.824,40	91,01%	9,10	Masalah
	Pengendalian Piutang - Rata-Rata Rasio Tunggalan	↓ Rp Juta	10	6.484,27	8.214,39	8.214,39	2.487,05	110,00%	11,00	Baik
3	Susut Jaringan (Tanpa E-min)	↓ %	10	7,39	7,76	7,76	7,17	107,60%	10,76	Baik
PERFORMANCE INDICATORS			60	63,99						
4	Peningkatan Layanan									
	a. Response Time atas Keluhan	↓ Jam	2	4,73	4,73	4,73	1,36	110,00%	2,20	Baik
	b. Recovery Time atas Keluhan	↓ Jam	3	6,77	6,77	6,77	2,17	110,00%	3,30	Baik
	c. Response Time atas Gangguan	↓ Menit	3	13,60	12,74	12,74	9,73	110,00%	3,30	Baik
	d. Recovery Time atas Gangguan	↓ Menit	2	37,76	35,98	35,98	24,22	110,00%	2,20	Baik
5	Jumlah Pengguna Aktif Aplikasi "PLN Mobile"	↑ Pign	3	32.432	78.475	78.475	268.153	110,00%	3,30	Baik
6	Peningkatan Keandalan Jaringan									
	a. SAIDI sesuai kewenangannya	↓ menit/plg	3	382,05	764,10	764,10	319,20	110,00%	3,30	Baik
	b. SAIFI sesuai kewenangannya	↓ kali/plg	3	5,55	11,09	11,09	4,65	110,00%	3,30	Baik
7	Pemenuhan TKDN Korporat	↑ %	3	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00%	3,00	Baik
8	Perputaran Material Non Bahan Bakar	↑ kali	2	1,81	3,30	3,30	3,82	110,00%	2,20	Baik
9	Percepatan Penyambungan Pelanggan									
	- PB/PD/Paskem TR tanpa Perluasan Jaringan	↓ hari	2	2,77	2,77	2,77	1,40	110,00%	2,20	Baik
	- PB/PD/Paskem TR dengan Perluasan Jaringan	↓ hari	2	5,85	5,85	5,85	4,05	110,00%	2,20	Baik
	- PB/PD/Paskem TR dengan Penambahan Trafo	↓ hari	2	14,42	14,42	14,42	5,94	110,00%	2,20	Baik
10	Progres Fisik Pencapaian Investasi	↑ %	3	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00%	3,00	Baik
11	Penyelesaian Kajian Kelayakan Proyek (KKP)	↑ dokumen	2	2,00	5,00	5,00	6,00	110,00%	2,20	Baik
12	Implementasi KPKU	↑ level	3	3,50	3,50	3,50	3,50	100,00%	3,00	Baik
13	HCR	↑ skor	2	3,11	4,45	4,45	4,45	100,00%	2,00	Baik
14	OCR	↑ skor	3	3,30	4,45	4,45	4,45	100,00%	3,00	Baik
15	Maturity Level ERM	↑ Level	3	2,74	3,07	3,07	3,12	101,63%	3,04	Baik
16	Maturity Level Kepatuhan	↑ Level	3	3,30	3,30	3,30	4,05	110,00%	3,30	Baik
17	Penyelesaian Sertifikat Aset Tanah	↑ sertifikat	2	-	-	-	-	100,00%	2,00	Baik
18	Positive Covid Rate	↓ %	3	4,00	4,00	4,00	2,37	110,00%	3,30	Baik
19	Pengelolaan Komunikasi Unit	↑ %	3	100,00	100,00	100,00	151,00	110,00%	3,30	Baik
	a. Agenda Setting Komunikasi Unit	Jlh Isu		24,00	36,00	36,00	37,00			
	b. Pemuatan Berita Agenda Setting Unit di Media Tier 1	Jlh Berita		48,00	36,00	36,00	187,00			
	c. Pemuatan Berita Agenda Setting Korporat di Media Tier 1	Jlh Berita		24,00	24,00	24,00	134,00			
	d. Pemuatan Konten Agenda Setting Unit di Media Sosial Unit	Jlh Konten		48,00	48,00	48,00	154,00			
	e. Pemuatan Konten Agenda Setting Korporat di Media Sosial Unit	Jlh Konten		24,00	24,00	24,00	185,00			
	f. Pengiriman Broadcast Message ke 50%Struktural sd Tingkat Spv.Dasar	Jlh Konten		24,00	24,00	24,00	162,00			
	g. Pemuatan Konten Korporat di Media Sosial Unit	jumlah		36,00	36,00	36,00	171,00			
	h. Pemuatan (Retweet) Konten Korporat di Media Sosial Influencer (Twitter dan atau WhatsApp Story)	jumlah		36,00	36,00	36,00	36,00			
	i. Hasil Skoring Pemberitaan	skor		1.600,00	1.600,00	1.600,00	2.422,00			
20	Penyukuran Dana Program Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan (TJSL) dan CSR	↑ %	3	100,00	100,00	100,00	105,00	105,00%	3,15	Baik
	a. Program TJSL Prioritas (program sesuai dengan SGDS Prioritas dan/atau SCV PLN)	skor		40,00	40,00	40,00	44,00			
	b. Efektivitas Penyukuran UMK/PPK/UMK naik kelas mitra aktif (2021-2019)	skor		20,00	20,00	20,00	20,00			
	c. Jlh Rupiah Pinjaman yang dipulihkan	skor		10,00	10,00	10,00	11,00			
	d. (1) monitoring (2) Pengukuran dampak (3) Publikasi program prioritas (4) Ketepatan dan (5) Keakuratan laporan TJSL	skor		20,00	20,00	20,00	20,00			
	e. Melaksanakan kegiatan tugas & tanggung jawab KORSI minimal 2 kali/semester	skor		10,00	10,00	10,00	10,00			
21	Kepatuhan									
	a. Keselamatan Ketenagalistrikan		Max - 8							
	b. Pengelolaan Lingkungan Hidup									
	c. Ketepatan Penyampaian pelaporan dan Akurasi Data Kinerja		Max - 10							
	d. Tindak Lanjut Temuan Auditor		Max - 5							
TOTAL BOBOT			100	104,65						



Sesuai dengan data yang sudah tertera penulis menyimpulkan bahwa pada masalah kinerja pada perusahaan ini merupakan hal penting yang harus lebih diperhatikan lagi sehingga kinerja karyawan pada tahun ke tahun dapat meningkat. Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti: kemampuan, kejelasan, Tingkat motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin kerja.

Perusahaan mampu menjalankan fungsinya apabila memenuhi ketentuan tertentu, seperti memiliki tenaga kerja yang memadai baik dalam skill / keterampilan nya. Setiap karyawan pasti memiliki kemampuan / ability. Sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang di berikan dengan optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kemampuan yang tinggi sangat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Dalam hal mengelola sumber daya manusia, instansi juga memerlukan manajemen sumber daya yang baik pula. Sumber daya manusia memiliki banyak peran dalam mewujudkan visi misi sebuah perusahaan secara baik dan ideal. Karena, manusia sendiri mampu memprediksi kebijakan dan strategi yang di gunakan atau yang disusun oleh instansi akan mengalami keberhasilan atau kegagalan.

Sumber daya manusia adalah salah satu sarana dan prasarana yang harus dimiliki untuk mencapai sebuah tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan, instansi memerlukan standar khusus yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Baik dalam prespektif kualitas maupun prespektif kuantitasnya. Standar kualitas yang

dimaksud ini adalah sebuah keahlian karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tentu nya sesuai dengan bidang yang digeluti.

Salah satu aspek yang paling sulit di hadapi oleh sebuah perusahaan adalah membuat karyawannya berkerja secara efektif dan efisien, maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar karyawan tersebut mampu mengeluarkan kemampuan yang dimiliki.

**Tabel 1.1 Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan**

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang sudah diberikan oleh pimpinan	13	43 %	17	57%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti	9	30 %	21	70%
3	Penyelesaian pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja	13	43 %	17	57%
4	Saya mampu meminimalis tingkat kesalahan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan	12	40%	18	60 %
5	Saya mampu memberikan ide – ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	11	37 %	19	63 %
6	Saya selalu inisiatif memiliki inisiatif dalam menyelesaikan yang diberikan	12	40 %	18	60%
	<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>			

*Sumber : data peneliti 2024*

Pada tabel yang pra survey yang sudah terlampir dapat terlihat dengan jelas bahwa karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA bahwa karyawan belum benar – benar memaksimalkan kinerja mereka baik dalam segi waktu maupun segi ketelitian dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan standar kerja pada perusahaan , maka dari itu diperlukannya sebuah kemampuan yang memadai juga agar pekerjaan dapat di lakukan dengan mudah selain kemampuan yang harus di miliki oleh karyawan , karyawan juga harus mampu mendisiplin kan diri agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana kan sesuai target , selain itu fasilitas yang digunakan juga harus lah memadai agar dapat menunjang semangat para karyawan dalam melaksanakan tugas nya .

Menurut Afandi (2018 ) Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan karena dengan kinerja yang baik perusahaan akan mampu mencapai tujuan perusahaan .

**Tabel 1.2 Pra Survei Variabel Kemampuan Individual**

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya berpikir dengan cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan .	10	33%	20	66%
2	Ilmu yang saya miliki sangat memudahkan pekerjaan saya.	9	30%	21	70%
3	Bagi saya usia berkerja dapat mempengaruhi ststus pekerjaan yang di kerjakan.	12	40%	18	60%
	<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>			

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 1.2 yang sudah terlampir dengan terjadinya pengambilan sampel sebanyak 30 orang yang merupakan ASN ( Aparatur Sipil Negara ) pada PT PLN UP3 Medan Utara penulis menyimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan belum mencapai batas maksimal. Karyawan belum sungguh – sungguh mengeluarkan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam proses penyelesaian tugas dalam pencapaian target kerja pun kurang berjalan dengan baik yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja / kinerja.

Selain faktor kemampuan yang harus dimiliki karyawan, menurut Afandi (2018), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Displin kerja juga merupakan aspek yang penting yang harus dijalankan setiap perusahaan dengan adanya kedisiplinan dalam sebuah instansi /

perusahaan dapat lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan karena penggunaan waktu, tempat dan segala aktivitasnya dapat dilakukan secara maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan aspek yang penulis temui ditempat penelitian. Dimana karyawan yang masih sulit mengatur waktu kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien.

**Tabel 1.3 Pra Survei Disiplin kerja**

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang sudah ditetapkan	5	16%	25	83%
2	Saya selalu kembali tepat waktu usai istirahat	13	43%	17	57%
3	Saya selalu mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan	10	33%	20	67%
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>			

*Sumber : data peneliti 2024*

Dari Tabel 1.3 dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara masih belum bisa mengatur waktu kerja dengan baik dan benar sehingga waktu kerja pun menjadi kurang efektif dan efisien. Selain kedisiplinan yang menjadi factor yang mempengaruhi kinerja fasilitas juga merupakan salah satu dari beberapa faktor dimana fasilitas merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimana fasilitas ini akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Fasilitas kerja dari perusahaan juga sangat dibutuhkan oleh karyawan dimana fasilitas ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas dapat berupa pelatihan dan pengembangan serta perlataan dan teknologi yang digunakan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Moenir, (2016) fasilitas kerja adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 1.4 Pra Survei Fasilitas Kerja**

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan karyawan	10	33%	20	67%
2	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	12	40%	18	60%
3	Fasilitas selalu mempercepat proses kerja	11	37%	19	63%
	<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>			

*Sumber : data peneliti 2024*

Sesuai dengan Tabel 1.4 mengenai fasilitas kerja yang ada pada perusahaan penulis menyimpulkan bahwa penggunaan fasilitas kerja belum maksimal sehingga diduga sering menghambat pekerjaan karyawan dan mengakibatkan lambatnya pekerjaan yang sudah diberikan.

PT PLN (persero) UPHK Medan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang diberdayakan untuk mentransmisi tenaga listrik dari pusat pembangkit ke diesel, air, tenaga uap yang berbahan baku batu bara maupun gas. Yang kehadirannya sangat dibutuhkan masyarakat Indonesia terkhusus masyarakat Medan. Salah satunya adalah PT PLN UP3 Medan Utara yang beralamat di Jl. KL.Yos. Sudarso No. 115, Glugur Kota, Medan Barat. Dalam sebuah perusahaan yang sangat dibutuhkan masyarakat perusahaan harus memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memenuhi standar kerja serta memenuhi kebutuhan tersebut. Berdasarkan riset yang penulis tinjau, kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara masih belum maksimal dikarenakan adanya program kerja per 3 bulan atau per 6 bulan yang tidak mencapai target yang berulang di dua tahun terakhir, sehingga waktu dalam pengejaran target

pun bertambah dan karyawan harus berkerja lebih giat lagi dalam mencapai target tahunan.

Berdasarkan hal - hal yang sudah dinyatakan di atas maka penulis tertarik untk melakukan penelitian yang berhubungan dengan analisis kemampuan individual, tingkat usaha serta dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Maka judul dari penelitian ini adalah **“Analisis Kemampuan Individual, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN UP3 Medan Utara“**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dengan ada nya beberapa pernyataan pada latar belakang penulis megidentifikasi masalah masalah seperti berikut:

1. Kemampuan setiap karyawan yang masih banyak belum memenuhi standar kerja pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA
2. Penggunaan waktu yang kurang efektif sehingga minimnya kedisiplinan para karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA
3. Fasilitas yang belum memadai membuat kinerja karyawan kurang memenuhi kelayakan mencapai target
4. Karayawan belum mampu menegelola serta mencapai target kerja PT PLN UP3 MEDAN UTARA
5. Karyawan belum mampu mengatur perencanaan kerja yang baik dan optimal .

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah tertera diatas maka peneliti merasa harus adanya Batasan masalah agar dalam pengkajian yang dilakukan lebih terfokus kepada masalah – masalah yang ingin dipecahkan . penelitian ini dibatasi hanya pada kinerja karyawan ASN pada PT .PLN UP3 Medan Utara

### **D. Rumusan Masalah**

Dengan adanya pernyataan pada latar belakang diatas muculah bebrapa rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan Individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara?
3. Apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara?
4. Apakah Kemampuan Individual, Disiplin kerja , dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara?



### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah seperti berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Individual terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Individual , Disiplin Kerja , Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menjadi sumber wawasan dalam dunia kerja yang berkaitan dengan kemampuan, tingkat usaha dan dukungan organisasi merupakan salah satu aspek yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

3. Bagi pihak lain, penilitan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dapat membantu agar lebih memahami mengenai kinerja karyawan .

### **G. Keaslian Penelitian**

Adapun penelitian yang dilakukan ini memiliki kesamaan dengan penelitian terhadulu dengan judul “Pengaruh Kemampuan Individu, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengelolaan Coklat Di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kabupaten Blitar “Oleh Shofa Rohman (2018), Sedangkan dalam penelitian ini berjudul ”Analisis Kemampuan Individual, Disiplin kerja, Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT PLN UP3 Medan Utara“.

Perbedaan antara kedua peniltian ini dapat di lihat seperti keterangan di bawah ini:

1. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu memakai 2 (dua) Variabel bebas yaitu kemampuan Individual dan Motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan dalam penilitian ini terdapat 3 (tiga variabel bebas yaitu Kemampuan Individual, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. Jumlah Sampel: Peniltian ini memliki sampel sebanyak 61 responden, sedangkan peneliti terdahulu memiliki 70 responden.
3. Teknik Pengambilan Sampel: Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* atau sampel random. Sedangkan pada penilitian kali ini menggunakan sampel jenuh.

4. Waktu Penelitian: Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan peneliti terdahulu dilakukan pada tahun 2018.
5. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN UP3 Medan Utara, sedangkan peneliti terdahulu dilaksanakan pada Wisata Kerja Kampung Coklat Blitar Jawa Tengah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu standar yang penting yang harus dicapai oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari seluruh proses kegiatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari kinerja sumber manusianya.

Menurut Hussein (2017) Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan . Menurut Kaswan (2017) Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai pencapaian keterampilan , kemampuan , dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi Bagi pegawai prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Artinya, kinerja karyawan memerlukan beberapa aspek untuk menilai apakah kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau malah sebaliknya. Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan

yang memberikan kontribusi , baik secara positif maupun negative pada penyelesaian cara mengerjakan

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sementara menurut Veithzal Rivai (2017 ), kinerja merupakan suatu fungsi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu .

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang didapatkan seseorang dalam melakukan tugas - tugas yang diberikan kepada karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberi

**b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018):

- 1) Kemampuan, Kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan seseorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 2) Tingkat Motivasi Perkerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 4) Fasilitas Kerja, suatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 5) Budaya Kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang - ulang.
- 6) Kepimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengadilan karyawan.
- 7) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di organisasi

### c. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) Indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kuantitas Hasil Kerja

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

2) Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas

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

3) Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) 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.

5) Ketelitian

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



6) Kepemimpinan

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

7) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8) Kreativitas

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

## 2. Kemampuan Individual

### a. Pengertian kemampuan Individual

Pengertian kemampuan dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia ) (2016) merupakan suatu kesanggupan , kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu . seseorang bisa dikatakan mampu apabila dia bisa melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan . Menurut Sumbi (2017) Menjelaskan bahwa kemampuan adalah kesanggupan , kecakapan , kekuatan seseorang berudaha dengan diri sendiri .

Robbins dalam wibowo (2017) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan menyeluruh individual pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *Intellectual* dan *Physical Abilites*.

Menurut Zainun dalam Sariyathi (2018) menjelaskan kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) individu untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat - sifat pribadi, pelatihan, dan pengalaman yang di tuntut sesuai dengan rincian kerja yang diperlukan untuk para individu berkerja dengan cara tertentu.

Menurut Robbins & Judge (2017) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Wibowo (2017) kemampuan kerja hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual , emosional , dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya .

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuan yang dimiliki karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu .

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kemampuan , antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur , Pendidikan , pengalaman kerja , status pekerja serta sttus pernikahan , Stemp dalam Siagian (2003) dalam Lian (2017).

### 1. Umur

Umur berkaitan tentang kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian dan kesanggupan kerja dalam melakukan tugas sedangkan kedewasaan seseorang yang umumnya tenang menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku.

### 2. Pendidikan

Pengetahuan merupakan fenomena individu yang muncul. tingkat pendidikan juga merupakan simbol status. semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya.

### 3. Masa Kerja

Seseorang yang telah lama berkerja di suatu organisasi, akan memiliki tingkat pengetahuan serta keahlian yang lebih banyak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

### 4. Status Pekerja

Semakin tinggi tingkat pangkat ataupun status seorang karyawan maka semakin baik pula kuliatas individu dalam berkerja sehingga pekerjaan mampun terselesaikan dengan baik.

## 5. Status pernikahan

Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang . dalam kehidupan perusahaan baik serta buruk , Misalnya dalam prestasi kerja , serta kemampuan dan kesanggupan kerja .

### c. Jenis-Jenis Kemampuan

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik sebagai pekerja bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin. Senada dengan penjelasan mengenai pengertian kemampuan diatas.

Menurut Greenberg dan Baron (2015), kemampuan merupakan kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas, sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson membagi kemampuan dalam tiga kategori, yaitu *Cognitive*, *Emotional*, dan *Physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *What People Can Do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *What People Are Like*, seperti apa orang itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat bermacam-macam jenis kemampuan, yaitu:

#### a) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif.

Menurut Robbins (2016), Bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari 2 jenis yaitu :

##### 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental . Misalnya tes IQ , dirancang guna memastikan kemampuan intelektual umum seseorang . tujuh dimensi yang paling sering dikutip dengan membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung , pemahaman verbal, kecepatan perseptual , penalaran induktif , visualisasi ruang dan ingatan .

##### 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan khusus yang memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbekukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina , kecekatan

tangan , kekuatan tungkai atau bakat- bakat serupa menuntut manajemen untuk menggali kapabilitas fisik seseorang karyawan.

b) Kemampuan kognitif

Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat lima tipe kemampuan kognitif, yaitu:

- 1) *Verbal Ability*, seperti kemampuan untuk kerjakan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis
- 2) *Quantitative Ability*, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka
- 3) *Reasoning Ability*, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika
- 4) *Spatial Ability*, kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu, contoh seorang arsitek

5) *Perseptual Ability*, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi

c) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang semacam. Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d) Kemampuan Emosional

Kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

**d. Indikator Kemampuan Kerja**

Agar dapat mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan, kita dapat melihat melalui beberapa indikator di bawah ini. Indikator kemampuan kerja Menurut Robbins dalam Wadarni (2017) adalah sebagai berikut



- a) Kesanggupan kerja , kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya .
- b) Pendidikan , Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk dalamnya peningkatan penguasaan materi dan keterampilan memecahkan persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan .
- c) Masa Kerja , Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam berkerja pada sebuah perusahaan atau organisasi .

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pertumbuhan perusahaan atau instansi, terlebih hal ini juga dapat digunakan sebagai motivasi para karyawan dalam melatih disiplin diri sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik secara pribadi maupun team. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Sinambela (2018) Menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan berkerja sesuai dengan aturan - aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah di terapkan. Disiplin kerja adakah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan Sumadhinata (2018) .

Sedangkan Menurut Rivai dalam Widyaningtyas (2016) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dan menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap , tingkah laku , dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin memiliki makna sebagai solusi guna menyadarkan seseorang agar dapat menaati peraturan organisasi ataupun perusahaan yang berlaku sehingga dapat mencerminkan sikap dan perilaku yang mana manfaat nya dapat dirasakan oleh orang – orang sekitar. Maka dari itu disiplin merupakan salah satu peran penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya kedisiplinan oranginisasi mampu mencapai visi misi dalam organisasi .

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) Mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi Setiap karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

## 2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menekan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapannya, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

## 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

## 4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

## 5) Ada Tidaknya Pengawasan Pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi

juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

### **c. Indikator Disiplin kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016) Indikator kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

## 4. Fasilitas Kerja

### a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sebuah peralatan yang di perlukan untuk memperlancar dan memudahkan setiap pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Fasilitas kerja juga sebagai sarana pendukung yang dalam fungsinya memiliki jangka waktu yang lama serta memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan menurut (Anam & Rahardja, ( 2017).

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Moenir, (2016) fasilitas kerja adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Ovidiu (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan .

Fasilitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sangat berfungsi sebagai sarana yang dapat mempermudah sebuah pekerjaan. Fasilitas kerja di sebuah kantor dalam setiap perusahaan juga memiliki bentuk yang berbeda - beda, jenis serta manfaatnya. Semakin besar kegiatan suatu perusahaan maka semakin lengkap juga fasilitas kerja

serta sarana pendukung dalam proses kegiatan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

### **b. Faktor – Faktor Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2016) mengatakan bahwa faktor faktor fasilitas kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1.) Fasilitas Perlengkapan

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang lainnya dan kegunaannya .

#### 2.) Perlengkapan Kerja

Semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi , mempercepat proses dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan .

Contoh : perlengkapan pengolahan data .

#### 3.) Fasilitas Sosial

Yaitu semua jenis yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan .

### **c. Macam – macam Fasilitas Kerja**

Menurut Bray (2015) Macam – Macam fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Mendapatkan Reward

Reward pada perusahaan tidak harus berupa benda atau materi namun juga dapat berbentuk pujian atau apa saja yang membuat para karyawan senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward untuk membuat kenyamanan dan kepuasan karyawan agar berkerja lebih semangat dan lebih baik.

#### 2) Memperoleh Insentif Yang Sesuai

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat diberikan bonus guna meningkatkan semangat kerja dan tetap menyukai kinerja yang baik.

#### 3) Mendapatkan Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Fasilitas merupakan faktor penentu karyawan merasa nyaman dan aman dalam berkerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

##### a) Fasilitas Kelengkapan Kerja.

Kelengkapan kerja merupakan semua barang atau benda yang bersifat fisik yang digunakan dalam menunjang pekerjaan cepat selesai, fasilitas perlengkapan mempunyai fungsi sebagai pelancar dan pelengkap alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Fasilitas Sosial

Selain kelengkapan kerja sebagai penunjang kerja fasilitas sosial juga harus diperhatikan bagi organisasi / perusahaan, karena fasilitas sosial merupakan kebutuhan individu karyawan dalam kehidupan sehari – hari. Fasilitas sosial dalam perusahaan antar lain adanya kamar mandi, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan, dll.

**d. Fungsi Fasilitas**

Menurut Moenir (2016) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu :

- a) Proses implementasi pekerjaan dipercepat , agar bisa mengurangi waktu .
- b) Barang jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
- c) Mutu barang yang lebih terjamin .
- d) Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
- e) Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya .
- f) Membuat rasa ketenangan bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka .

**e. Indikator Fasilitas Kerja**

Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016) yaitu:



### 1) Fasilitas alat kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu, peralatan kerja tunggal dan peralatan kerja serba guna.

- a) Peralatan kerja tunggal adalah peralatan yang hanya dipakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual dan listrik untuk mengetik berbagai surat atau untuk lainnya.
- b) Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang dipakai untuk bermacam- macam peran, misalkan *Personal Computer I* (PC) dan dapat dipakai untuk membuat surat, grafik, menyimpan data atau arsip dan Analisa data.

### 2) Fasilitas pelengkapan kerja

Adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Berikut ini yang termasuk dalam perlengkapan kerja adalah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor, dan halaman parkir
- b) Ruang kerja dan ruangan lainnya misalkan tempat sholat atau mushola

- c) Alat komunikasi berupa telepon
- d) Penerangan yang cukup
- e) Alat – alat berfungsi untuk penyebar ruangan misalkan seperti kipas angin, AC
- f) Mebel yang meliputi meja serba guna, kursi meja tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan ditempat kerja
- g) Segala peralatan rumah tangga kantor misalnya alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, dll.

### 3) Fasilitas sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	Model Analisis	HASIL PENELITIAN
1	Novalika (2016)	Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan	Pengetahuan (X1) , Kemampuan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisi data kuantatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengetahuan dan kemampuan dan loyalitas maka kinerja karyawan tetap positif atau (ada) .
2	Evi Pilasari (2016).	Pengaruh disiplin kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka .	Displin Kerja (X1) , dan Fasilitas Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisi data kuantatif	Hasil dari penilitian variable menyatakan bahwa variable (x1), berpengaruh secara parsial terhadap variable Y dan variable (x2) berpengaruh secara parsial terhadap variable Y
3	Shofa Rohman (2018) .	Pengaruh Kemampuan Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pengelolaan Coklat Di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kabupaten Blitar.	Kemampuan individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2).	Kinerja Karyawan (Y)	Analisi data kuantatif	Adapun hasil dari penilitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa Kemampuan individu berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , Motivasi kerja juga

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	Model Analisis	HASIL PENELITIAN
						berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan serta motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
4	Malia Humaira (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Badan Kepegawaian Derah Kota Binjai	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Fasilitas Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis data kuantatif	Hasil penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil penelitian ini juga ditemukan

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	Model Analisis	HASIL PENELITIAN
						koefisien determinasi sebesar 0,347, artinya 34,7% kinerja pegawai dikantor badan kepegawaian daerah Kota Binjai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kantor. Sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variable – variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Indah Pawestri Setia Ningrum (2019)	Pengaruh Fasilitas kantor dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang	Fasilitas kantor (X1) Dan Disiplin kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis data kuantitatif	Hasil dari analisis regresi linier berganda fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 0,000.
6	Nicolas (2020)	Pengaruh Disiplin kerja Dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang	Disiplin kerja (X1), dan Fasilitas kerja (x2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan .

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Kinerja Karyawan .
7	Tri Bodroastuti, Ferddy aldo Setiawan & Tjandara Tirtono (2020)	Pengaruh Kemampuan, Usaha, Dan Dukungan Organisasi.	Kemampuan (X1), Usaha (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) .	Kinerja Karyawan (Y)	Analisi data kuantitatif	Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan signifikan terhadap kinerja dengan demikian apabila kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.
8	Fadila Puspita Hadi (2020)	Pengaruh Fasilitas kerja Dan Displin kerja Terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Kerja	Fasilitas Kerja (X1), Dan Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisi data kuantitatif	Hasil menunjukan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	Model Analisis	HASIL PENELITIAN
9	Aminah (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di PT Jovan Technologies	Fasilitas kerja (X1), Kepuasan kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisi data kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nuraeny Apriyani, Syamsul Alam, Mukhtar Hamzah (2022)	Pengaruh Kemampuan Individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa .	Kemampuan Individual (X1) , Komitmen Kerja (X2) , Dan Kesejahteraan Pegawai (X3)	Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)	Analisi data kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial komitmen kinerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	MODEL ANALISIS	HASIL PENELITIAN
11	Muhammad Rizki Novrilisma Perdana, Dan Zainal Mustafa EQ (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Motivasi Berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta	Kemampuan Kerja (X1), Dan Dukungan Organisasi (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisi data kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi , dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi memidasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berprestasi memediasi pengaruh dukungan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi .



NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL X	VARIABEL Y	Model Analisis	.Hasil Penelitian
12	Ikhah Malikhah , Dian Yulis Wulandari , Joviana Yolanda Nst (2023)	Analisis Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja (X1) , Motivasi kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Metode deskriptif Kuantatif	Hasil penelitian ini menjelaskan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara pasrial , secara simultan kedua variabel berpengaruh sebesar 53,7 %

*Sumber : Data peneliti terdahulu*

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep – konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel – variabel yang akan diteliti.

Sesuai dengan teori yang tertera diatas maka dibentuklah kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar 3 variabel kemampuan individual, Disiplin Kerja , Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut .

#### 1. Pengaruh Kemampuan Individual Terhadap Kinerja Karyawan

Robbin dalam wibowo (2017) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan menyeluruh individual pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *Intellectual* dan *Physical Abilites*.

Kemampuan individual sangat lah penting dalam sebuah perusahaan dimana kemampuan individual ini lah yang akan membantu jalan nya sebuah visi dan misi perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Maka dari itu kemampuan individual ini juga merupakan salah satu tahap perusahaan dapat melihat naik atau turun nya sebuah kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2016) Menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perkataan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pertumbuhan perusahaan atau instansi terlebih hal ini juga dapat digunakan sebagai motivasi agar para karyawan dalam melatih kedisiplinan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan efisien. Jika kedisiplinan sudah terbentuk dalam sebuah instansi maka pekerjaan akan dilakakukan dengan baik juga dan mampu menciptakan kinerja yang baik pula.

## **3. Pengaruh Dukungan organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

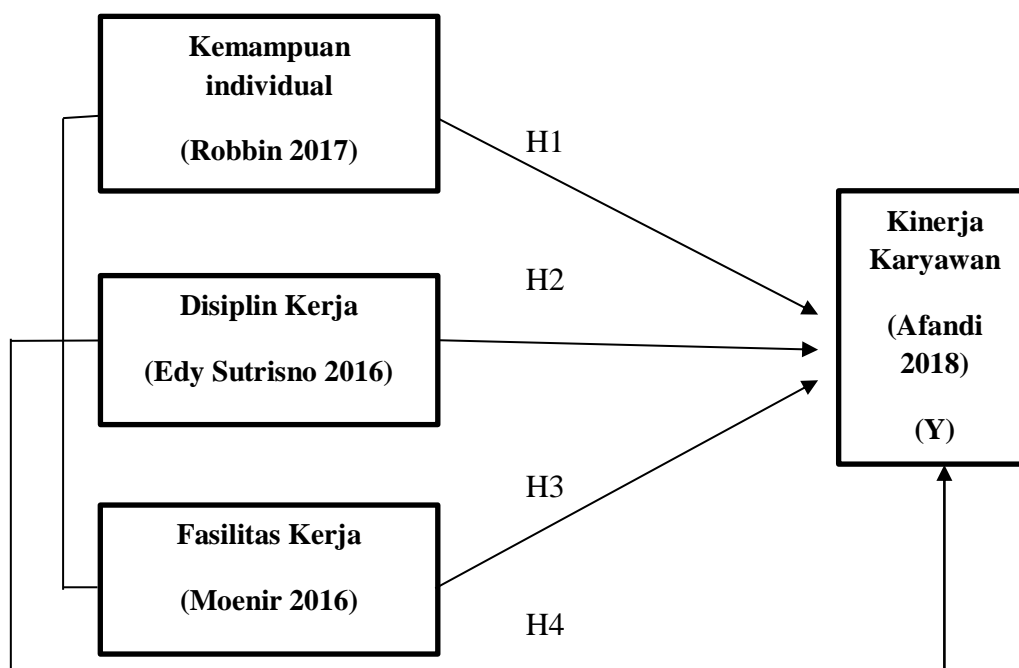
Menurut Moenir, (2016) fasilitas kerja adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sangat berfungsi sebagai sarana yang dapat membantu dan mempermudah sebuah pekerjaan karyawan. Jika fasilitas sudah terpenuhi

maka karyawan dapat dengan mudah juga mengerjakan pekerjaan mereka sehingga pencapaian target pun dapat dicapai dengan mudah dan kinerja karyawan pun menjadi baik pula.

#### 4. Pengaruh Kemampuan Individual, Tingkat Usaha, Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Maka dari itu, kemampuan individual, disiplin kerja dan fasilitas kerja juga merupakan hal yang penting dalam sebuah penilaian kinerja karyawan dimana hal tersebut dapat mempermudah penilaian karyawannya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, landasan teori dan perumusan masalah dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

H1: Kemampuan individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara

H2: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara

H3: Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara

H4: Kemampuan Individual, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan cara mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kemampuan individual, tingkat usaha, dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara sudah berpengaruh secara signifikan atau belum.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT PLN UP3 Medan Utara. Jln. K.L. Sudarso No. 115, Glugur Kota, Medan Barat, Kota Medan.

##### **2. Waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan dan dimulai Oktober 2023 sampai dengan Maret 2024 lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

NO	Jenis Penelitian	Desember 2023	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024
1	Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan proposal		■	■	■	■	
3	Seminar proposal					■	
4	Perbaikan/acc proposal					■	
5	Pengolahan data					■	
6	Penyusunan Skripsi					■	
7	Bimbingan Skripsi					■	
8	Meja Hijau						■

Sumber: Olahan Data Penulis 2023

### C. Defenisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, Kemampuan Individual (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan juga 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

## 2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan sebuah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3. 2 Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Defenisi Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018) .	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Teliti 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas  Afandi (2018)	1.) Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padana angka lainnya. 2.) Segala macam bentuk satuan yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya. 3.) Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya 4.) Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. 5.) Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu. 6.) Tingkat kesesuaian hasil pengukur kerja apakah itu sudah mencapai tujuan apa belum. 7.) Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikut nya dalam mencapai tujuan .	<i>Likert</i>

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Defenisi Indikator	Skala
				<p>8.) Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</p> <p>9.) Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.</p> <p>10.) Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan. Afandi (2018)</p>	
2	Kemampuan Individual (X <sub>1</sub> )	Menjelaskan bahwa kemampuan ( <i>ability</i> ) menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan menyeluruh individual pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu <i>Intellectual</i> dan <i>Physical Abilites</i> . Robbins dalam Wadarni (2017)	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja Robbins dalam Wadarni (2017)	<p>1.) Adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.</p> <p>2.) Adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seorang termasuk dalam nya peningkatan pengesuaan materi dan keterampilan memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan .</p> <p>3.) Adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi Robbins dalam Wadarni (2017).</p>	<i>Likert</i>



No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Defenisi Indikator	Skala
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Edy Sutrisno 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu.</li> <li>2. Taat terhadap aturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) Yaitu dilihat dari jam masuk kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.</li> <li>2.) Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan</li> <li>3.) Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas jabatan dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.</li> <li>4.) Aturan terhadap apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.</li> </ol>	<i>Likert</i>
4	Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	Fasilitas kerja adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Moenir (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas alat kerja</li> <li>2. Fasilitas perlengkapan kerja</li> <li>3. Fasilitas sosial</li> </ol> Moenir (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Yaitu jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.</li> <li>2) Adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.</li> <li>3) Adalah Fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial</li> </ol> Moenir (2016)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

## **D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Notoatmodjo, (2018), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua karyawan pada PT PLN UP3 Medan Utara yang berjumlah 61 responden.

### **2. Sampel**

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi Notoatmodjo, (2018). Sedangkan Menurut Bickman & Rog dalam Stockemer (2019) sampel adalah kumpulan orang – orang yang diambil dari Sebagian populasi dan ditunjuk oleh peneliti berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan . sampel yang sudah berhasil terkumpul data nya , selanjut nya akan diolah yang bertujuan untuk menggali informasi mengenai populasi .

Pada penelitian kali ini sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh yang berarti peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi yang dimana populasi yang akan diteliti merupakan karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) . Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut .

**Tabel 3.3 Jumlah Pegawai**

No	Bidang	Jumlah
1	Keuangan dan Umum	8
2	Niaga dan Pemasaran	11
3	Perencanaan dan Pengadaan	9
4	Transaksi Energi Listrik	8
5	Jaringan dan Konstruksi	24
6	Manajemer UP3	1
7	<b>Total</b>	61

*Sumber : data peneliti 2024*

### 3. Jenis Data Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif dimana data ini akan berbentuk angka atau bilangan. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

Sehingga jawaban - jawaban responden pada penelitian mengenai Kemampuan Individual, Disiplin kerja , Serta Fasilitas Kerja yang akan menjadi data kuantitatif.

### 4. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Edi Riadi (2016) Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yaitu data primer data primer adalah data mengenai informasi yang didapatkan oleh tangan pertama yang kemudian dikumpulkan secara langsung dari sumbernya . Data primer merupakan data paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apa pun . untuk mendapatkan data primer peneliti harus memperoleh secara langsung melalui Teknik observasi , wawancara ,

diskusi dan penyebaran kuesioner . Sumber data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah sumber data yang dilakukan dengan penyebaran angket .

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Arikunto (2016) mendeskripsikan bahwa teknik atau Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan dapatkan hasil yang lebih baik. Adapun teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Dokumentasi**

Menurut Sukmadinata (2017) metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen – dokumen baik tertulis, gambar, maupun elektronik.

### **2. Kuesioner**

Pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner . Menurut Bahri (2018) kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya . penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang telah ditetapkan jawabannya sehingga para responden hanya perlu memilih dan tidak di berikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain selain yang sudah tertera

Dalam pengukuran Jawaban responden pada penelitian ini menggunakan teknologi informasi dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Siregar (2018) skala *likert* adalah skala yang dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

### 3. Wawancara

Menurut Beger dalam Kriyanto (2020) wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek).

### 4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017) studi Pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

**Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban Responden**

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	<b>5</b>
<b>S</b>	Setuju	<b>4</b>
<b>KS</b>	Kurang Setuju	<b>3</b>
<b>TS</b>	Tidak Setuju	<b>2</b>
<b>STS</b>	Sangat Tidak setuju	<b>1</b>

*Sumber: Siregar 2018*

### F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari sebuah responden atau sumber data lain terkumpul. Pada teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Berikut merupakan langkah – langkah penggunaan statistik.

## 1) Uji Instrumen

Dalam pengujian data instrumen peneliti melakukannya dengan menggunakan :

### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan agar mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut sugiyono (2018) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Guna menemukan validitas sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. (Sugiyono, 2018) menjelaskan jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0,300 atau diatas 0,30 ( $>0,30$ ) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,300 ( $< 0,30$ ) maka item tersebut dinyatakan tidak valid .

### b) Uji Realibilitas

Realibilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali (2016).

Dalam penelitian ini menguji realibilitas masing masing instrumen penelitian menggunakan uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Instrumen akan dikatakan reliable jika nilai Cronbach Aphanya  $> 0,70$ .

## 2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan dengan tujuan menguji kualitas data penelitian.

Uji asumsi klasik dilakukan melalui beberapa uji antara lain:

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mendapatkan data yang ada apakah berdistribusi atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila mempunyai niali residual yang berdistribusi normal atau hampir normal (mendekati). Menurut Ghozali (2018) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisi statistik.

#### 1) Analisis Grafik

Uji normalitas ini secara garfik dapat ditempuh dengan grafik histogram dan grafik *probability plot*. Analisis grafik ini merupakan cara yang mudah untuk memperoleh normalitas yang akan dibandingkan dengan data observasi dan data distribusi. ada pun dasar – dasar yang digunakan pada pengambilan keputusan dalam analisis ini :

- a) Jika data tersebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka hal tersebut

merupakan bentuk distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data tersebar jauh dari area garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka hal ini merupakan bentuk distribusi normal, sehingga asumsi normalitas tidak memenuhi model regresi

## 2) Analistis Statistik

Uji normalitas menggunakan grafik ini mudah membuat keliru jika dalam penggunaannya tidak teliti, karena bisa saja secara visual dia tampak normal tetapi jika dilihat secara statistik akan berubah menjadi sebaliknya.

Maka dari itu sangat direkomendasikan menggunakan uji grafik dan uji statistik. Ada pun uji yang dapat digunakan dalam menguji normalitas residual seperti uji *statistic non parameti kolgomorov smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 . Uji K-S dapat dilakukan dengan membuat hipotesis Ghazali (2018) :

$H_0$  : Data residual normal apabila terdistribusi normal jika

Sig hitung  $> 0,05$

$H_0$  : Data residual tidak terdistribusi normal jika Sig hitung  $< 0,05$

### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini berfungsi dalam menguji apakah model regresi ditemukan ada kolerasi dengan variabel independen. Dalam mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara



melihat angka *Variance Inflation Factor* (VIF) Dan toleranc. Nilai *cut soff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolernce kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF dari 0,10 Ghozali (2018).

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah model regresi mengalami ketidaksamaan pada variance dari residual yang satu dengan residual pengamatan lainnya. Apabila varian antar pengamatan serasi atau tetap, maka model regresi termasuk dalam homokedastitas. Dan apabila varian antar pengamatan berbeda, maka model regresi termasuk dalam heteroskedasitas. Baiknya model regresi tidak terjadi heteroskedasitas. Heteroskedasitas dapat di uji dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar *Sresid* (residual ) dan *Zpred* (Variabel terikat ) yang mana sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residual yang telah di studentized. Adapun dasar analisisnya Ghozali( 2018), meliputi:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan terjadi heteroskasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi nilai berganda menguji seberapa besar pengaruhnya terhadap kepemilikan institusional, probabilitas, leverage, serta ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Persamaan pada regresi linier berganda dinyatakan dengan bentuk formula seperti berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \beta_3 \cdot X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1-3}$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kemampuan Individual

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = *Fasilitas Kerja*

### 4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan guna mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen dengan cara menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen Ghazali (2018). Uji Yang Akan Dilakukan Dalam Penelitian Ini Adalah Seperti Berikut:

a) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2018). Langkahnya yang dapat digunakan dalam uji t seperti dengan membandingkan t hitung dengan t tabel sesuai dengan kriteria seperti berikut:

- 1) Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini artinya semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji – F)

Uji simultan F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang sama antar variabel independen dengan variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018), ada dua cara dalam melakukan uji F yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria seperti berikut:

- 1) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

c) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi dalam memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen kepada dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya Ghozali (2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah PT PLN UP3 Medan Utara**

PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara berdiri sejak tanggal 01 maret 2019 dengan luas daerah kerja kurang lebih 519,84 km . UP3 Medan Utara ini meliputi kota Medan dan Deli Serdang . PT PLN (Persero) UP3 MEDAN UTARA merupakan bagian unit pelaksana di bawah unit induk atau pusat pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkung yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat . UP3 sendiri memiliki arti yaitu Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan, yang berkaitan dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pelanggan Khususnya di wilayah Medan Kota dan Deliserdang .

Sebagai unit pelaksana pelayanan pelanggan PT PLN (Persero) UP3 MEDAN UTARA di tuntut untuk menghadirkan pelayanan yang maksimal dalam pelaksanaan pelayanan pelanggan . salah satu nya adalah dalam penggunaan aplikasi PLN MOBILE yang telah di rancang dengan Tujuan mempermudah masyarakat melakukan komunikasi / pengaduan tanpa harus pergi ke kantor ,selain itu juga Aplikasi yang dibuat juga memberikan dampak yang cukup signifikan di kantor karena aplikasi PLN MOBILE ini juga dapat menjadi sebuah proses Bisnis di PT PLN (Persero) UP3 MEDAN UTARA .

## **b. VISI dan Misi PT.PLN (Persero) MEDAN UTARA**

Sebagai Unit Bisnis, PT PLN (Persero) UP3 Medan UTARA harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat Sumatera Utara sekaligus harus mampu memberikan kontribusi positif kepada pencapaian Visi dan Misi PT PLN (Persero) UP3 Medan UTARA. Proses transformasi di seluruh jajaran PLN menuju perusahaan berkelas dunia sebagaimana tercantum dalam Visi PT PLN (Persero) UP3 Medan UTARA akan dapat berjalan dengan baik jika pengamalan nilai-nilai Budaya Perusahaan :Saling Percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar yang telah disampaikan seluruh anggota perusahaan dan telah disahkan oleh Direktur Utama dan Komisaris Utama PT PLN (Persero) UP3 Medan UTARA pada tanggal 27 Oktober 2002 dapat berjalan sebagai mana mestinya.

Apabila pengamalan nilai-nilai budaya perusahaan dapat diwujudkan dalam kehidupan kerja, maka PT PLN (Persero) UP3 Medan UTARA dengan seluruh jajarannya akan dapat melaksanakan pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance GCG yang telah dicanangkan pada tanggal 31 Desember 2003 oleh Direksi dan Dewan Komisaris PT PLN (Persero) UP3 Medan UTARA dengan konsisten dan berkelanjutan.

### **1.) Visi PT PLN (Pesero) MEDAN UTARA**

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

## 2.) Misi PT PLN (Persero) MEDAN UTARA

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait , berorientasi pada kepuasan pelanggan , anggota perusahaan dan pemegang saham .
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat .
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi .
- d. Menjalankan kegiatan yang berwawasan lingkungan PT PLN Wilayah Sumatera Utara dengan wilayah kerja seluruh provinsi Sumatera Utara mempunyai geografis , demografis sosial budaya dan sumber daya ekonomi .

Oleh sebab itu walaupun sebagai etas bisnis yang tersendiri , setelah mempertimbangkan kondisi dan situasi lingkungan internal dan eksternal perusahaan , seluruh unsur pimpinan PLN Wilayah Sumatera Utara yang diharapkan mampu diemban atau dijabarkan oleh PLN Wilayah Sumatera Utara untuk memberikan pelayanan tenaga listrik yang baik bagi masyarakat Sumatera Utara.

Selain itu penjabaran visi dan misi PLN Wilayah Sumatera Utara dalam kegiatan usahanya paling sedikit pada periode 2014 – 2018 juga diperkirakan akan mampu

memberikan sumbangan yang positif pada pencapaian Visi dan Misi PT PLN (Persero) secara korporat .

### **c. Maksud dan Tujuan Perusahaan**

Berdasarkan visi dan misi perusahaan yang telah disebutkan di atas, maka maksud dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan usaha PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara adalah “ Menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai , berupaya memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketengalistrikan dalam rangka menunjang pemerataan pembangunan dengan menerapkan prinsip – prinsip Perseroan Terbatas sesuai AD PLN .

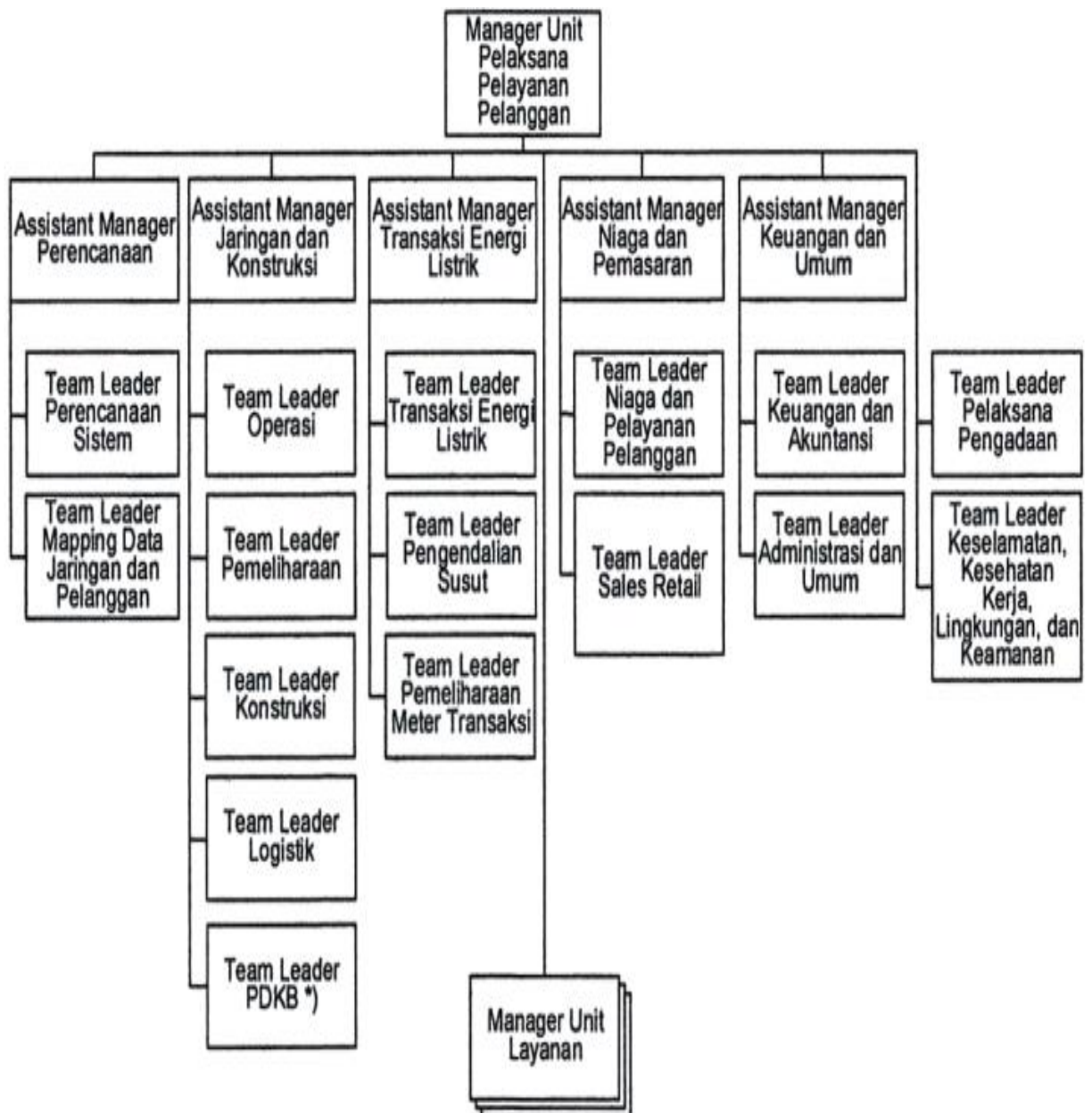
Berdasarkan Anggaran Dasar PT PLN (Persero) , maksud dan tujuan serta kegiatan usaha PT PLN (Persero) adalah menyelenggarakan usaha dan penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai , serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistirikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip – prinsip perseroan terbatas .

### **d. Stuktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 MEDAN UTARA**

Setiap Organisasi atau perusahaan ataupun instansi pasti mempunyai cita – cita yang berorientasi pada tujuannya . Hal ini tertuang dalam stuktur organisasi PT PLN UP3 MEDAN UTARA . Dimana adanya struktur organisasi tersebut dapat tercipta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tegas antara suatu bagian dengan bagian lainnya .



Dengan demikian , setiap anggota dapat mengetahui kedudukan , tugas dan tanggung jawab serta batas wewenang masing – masing dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan serta instansi.



**Gambar 4.1 Struktur organisasi PT PLN UP3 MEDAN UTARA**

## **2. Job Desk PT PLN UP3 MEDAN UTARA**

### **1) Manager Ulp**

- 1) Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit .
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan K3L untuk keselamatan , Kesehatan , dan keamanan dan lingkungan pegawai dalam bekerja .
- 3) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tata usaha langganan (TUL) .
- 4) Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keadaan pasokan energi tenaga listrik .
- 5) Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan .
- 6) Melakukan evaluasi pencapaian kinerja ULP .
- 7) Melakukan evaluasi transaksi energi listrik ( Prediksi dan perhitungan susut bulanan ) .
- 8) Melakukan pengendalian komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal dengan stakeholder perusahaan .
- 9) Melakukan evaluasi dan pengendalian untuk kelancaraan administrasi SDM di ULP .
- 10) Melakukan pengelolaan pendapatan penjualan tenaga listrik .

### **2) Pejabat Pelaksana K3L**

- 1.) Melakukan analisis RKS?KAK , menyusun jadwal , dan membuat harga perkiraan sendiri (HPS) terhadap lingkup pengadaan barang / jasa yang akan dilakukan .

- 2.) Memberikan penjelasan dokumen pengadaan , dan melakukan evaluasi , klarifikasi , serta negosiasi terhadap dokumen penawaran barang / jasa .
- 3.) Melakukan contract discussion agreement bila diperlukan dan menyiapkan draft perjanjian / kontrak .
- 4.) Melaporkan dan mengusulkan hasil proses pengadaan barang / jasa kepada atasan langsung .
- 5.) Menilai kualifikasi calon penyedia barang / jasa dalam hal pengadaan memiliki prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki DPT.
- 6.) Memastikan calon penyedia barang / jasa tidak termasuk dalam daftar hitam PLN dan melakukan pengumuman / undangan kepada calon penyedia barang dan jasa.
- 7.) Mengumumkan pemenang (penyedia barang / jasa ).
- 8.) Menjawab sanggahan dari calon penyedia barang / jasa
- 9.) Menyiapkan surat penunjukan penyedia barang dan jasa .
- 10.) Monitoring dan mendokumentasikan proses pengadaan .

### **3) Supervisor PP dan ADM**

- 1) Mengelola fungsi keuangan di ULP .
- 2) Mengelola fungsi keluhan pelanggan .
- 3) Melakukan evaluasi fungsi TUL (01 -20)
- 4) Melakukan evaluasi fungsi TUL VI (01) administrasi pemutusan .
- 5) Menetapkan biaya administrasi pelanggan terkait biaya P2TL , penyambungan sementara , TS dan biaya lain terkait pelayanan pelanggan.
- 6) Melakukan evaluasi pengendalian piutang

- 7) Melakukan pengelolaan administrasi perkantoran dan pengawasan sarana kerja .
- 8) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui coaching mentoring . dan counselling untuk mengetahui kebutuhan kompetensi jabatan .
- 9) Mengelola program kerja yang menjadi tanggung jawab jabatannya selaras dengan good corporate governance (GCG) , kebijakan resiko , kebijakan kepatuhan , kebijakan K3L , dan system manajemen terintegrasi yang diterapkan pada unit kerjanya .
- 10) Melaksanakan penguasaan /pekerjaan lain yang diberikan oleh atasan (dalam lingkup kedinasan) yang bertujuan untuk peningkatan kinerja , brand image serta value creation .

#### **4) Supervisor Transaksi Energi Listrik**

- 1) Mengelola fungsi pembacaan kwh meter pascabayar dan pra bayar serta pembuatan rekening .
- 2) Mengelola fungsi pendataan kwh meter prabayar dan pascabayar .
- 3) Mengelola pemeriksaan dan pemeliharaan alat pengukur dan pembatas (APP) berserta kelengkapannya termasuk kelengkapan pelanggan yang menggunakan AMR .
- 4) Mengatur dan mengelola proses pengendalian susut berupa pelaksan P2TL dan penertiban serta inventaris PJU .
- 5) Mengendalikan kegiatan penyambungan untuk kegiatan pasang baru , perubahan daya , penerangan sementara dan sambung kembali serta pembongkaran SR dan alat pengukur dan pembatas (APP) pelanggan

- 6) Mengelola material SR dan APP , untuk PB, Pd , PS , dan sambung kemabli serta material retur (koordinasi dengan TL tekni dan TL PP) .
- 7) Mengelola setiap titik transaksi energi listrik (prediksi dan perhitungan susut bulanan )(GI , kwh Export Import dan pelanggan) .
- 8) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui coaching , mentoring dan counselling untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan .
- 9) Mengelola program kerja yang mejadi tanggung jawab jabatannya selaras dengan good corperatengovernance (GCG) , kebijakan resiko , kebijkana kebutuhan , kebijakan K3L , dan system manajemen terintegrasi yang diterapkan pada unit kerjanya .
- 10) Melaksanakan penugasan pekerjaan lain yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugas , tanggung jawabb dan kompentesi nya .

#### **5) TL Perencanaan Sistem**

- 1) Mengkoordinasikan penyusunan perhitungan KKO , KKF , ERM , Demand Forecast Sistem Distribusi .
- 2) Mengkoordinasikan pengolahan bahan dan Menyusun program rencana kerja sistem distribusi UP3 , ULP dan Program LISDES .
- 3) Mengkoordinasikan PRK sistem distribusi maupun rekomendasi system untuk PB/PD dan program LISDES .
- 4) Mengevaluasi dan merencanakan desain perubahan konfigurasi jaringan TM.20 KV untuk meningkatkan keandalan system distribusi .
- 5) Memvalidasi usulan perbaikan konsturksi jaringan / pembangkitan

- 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan survey PB/PD , keandalan dan efisiensi konstruksi jaringan baru dan lama .
- 7) Mengkoordinasikan pengolahan dokumen risiko unit mulai dari penyusunan / assessment , pengelolaan , pemantauan hingga pembuatan laporan bualanan manajemen untuk mendukung proses bisnis penyusunan / pelaksanaan rencana kerja anggaran unit (RKAU) .
- 8) Mengkoordinasikan pelaksanaan desain dan rancangan konstruksi distribusi PB/PD
- 9) Menyusun alokasi anggaran dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi .
- 10) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui Coaching , Mentoring dan Counseling untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan.

#### **6 ) TL Mapping Data Jaringan dan Pelanggan**

- 1) Mengkoordinasikan rekonsiliasi data DIL dan DU
- 2) Memonitor pelaksanaan kegiatan survey , data entri dan proses pemtahiran data induk jaringan (DIJ) .
- 3) Menyusun dan mengevaluasi data asset distribusi .
- 4) Mengarahkan kegiatan pelaporanLBT dan LAD
- 5) Mengarahkan Proses update peta geografis jaringan tenaga listrik 20 KV pendukung PRK .
- 6) Mengola data induk jaringan (DIJ) distribusi berbasis geografis (GIS) .

## **7) TL Operasi**

- 1) Menyusun Program Rencana Kerja (PRK) operasi
- 2) Mengkoordinasikan dengan UP3 , ULP dan Instansi terkait dalam rangka operasi jaringan distribusi .
- 3) Mengevaluasi dan koordinasi kinerja operasi dan system proteksi .
- 4) Merencanakan dan Melaksanakan kegiatan operasi jaringan distribusi sesuai SOP .
- 5) Melaksanakan pemutakhiran data asset distribusi secara berkala .
- 6) Mengendalikan dan monitoring pelaksanaan operasional outage management dan yantek optimization .
- 7) Melakukan pengendalian pengoperasian jaringan distribusi .
- 8) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui Coaching , Mentoring dan counseling untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan.

## **8) TL Pemeliharaan**

- 1) Mengevaluasi hasil kerja dari pihak ke 3 berdasarkan SLA Recovery time pada kontrak .
- 2) Melakukan pembinaan dan pengarahan kepada pihak ketiga terkait dengan kegiatan pemeliharaan yang membutuhkan pemadaman terencana agar tidak melebihi SLA yang telah di sepakati dalam kontrak .
- 3) Mensupervisi pekerjaan pemeliharaan Gardu distribusi serta perlatannya agar tidak melebihi target SLA nya.
- 4) Merencanakan penyusunan program rencana kerja (PRK) pemeliharaan .

- 5) Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan jaringan distribusi sesuai SOP dan anggaran yang ditetapkan .
- 6) Merencanakan kebutuhan material operasi dan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan dan keamanan jaringan distribusi termasuk PKK .
- 7) Melaksanakan koordinasi dengan ULP dan bagian terkait dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan jaringan distribusi .
- 8) Menyiapkan stock material kerja untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi .

**9) TL Konstruksi**

- 1) Melaksanakan pengawasan pekerjaan pemasangan gardu distribusi TR dan TM .
- 2) Melaksanakan pengawasan pekerjaan jaringan distribusi TR dan TM
- 3) Melaksanakan pengawasan pengoperasian jarringan dan gardu distribusi baru .
- 4) Mengevaluasi pedoman keselamatan ketenagalistrikan (X2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja .
- 5) Mengevaluasi spesifikasi dan metode kerja berdasarkan kontrak untuk bahan pengawasan .
- 6) Mengevaluasi permintaan material dan memeriksa mutu barang yang selanjutnya diserahkan pada pelaksana untuk pengembangan jaringan tenaga listrik .
- 7) Mengevaluasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut .



- 8) Mengevaluasi laporan berkala sesuai dengan tugasnya sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas .
- 9) Mengevaluasi pengambilan material baik dari pembongkaran maupun kelebihan material .

#### **10) TL Logistik**

- 1) Melakukan monitoring atas ketersediaan MDU dan Non MDU .
- 2) Melakukan pengendalian atas persediaan material untuk memenuhi stok minimum dan kebutuhan semua bidang terkait .
- 3) Melakukan pelaksanaan keselamatan ketenagalistirikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja .
- 4) Melakukan pengelolaan manajemen Gudang SS secara optimal .
- 5) Mengendalikan kegiatan administrasi tata usaha Gudang .
- 6) Mengendalikan kegiatan pengamanan material .
- 7) Mengelola semua transaksi material yang ada di UP3 dan ULP sesuai Aplikasi system yang digunakan/ berlaku .
- 8) Melakukan koordinasi tentang persediaan material dengan unit lain .
- 9) Mengusulkan bursa persediaan material slow and dead moving .

#### **11 ) TL PDKB**

- 1) Merencanakan , Melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaan PDKB .
- 2) Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan PDKB sesuai dengan SOP .
- 3) Mengusulkan surat perintah pekerjaan dalam keadaan bertegangan (SP28) dan surat penunjukan pengawasan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (SP3B) kepada operasi .

- 4) Melaksanakan inventarisasi dan mengusulkan peremajaan peralatan PDKB .
- 5) Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat kompetensi / brevet personil PDKB .
- 6) Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat baik uji peralatan PDKB .
- 7) Mengusulkan revisi SOP atau mengajukan SOP baru ke komisi PDKB
- 8) Melaporkan penyelesaian pekerjaan kepada kepala operasi .

## **12 ) TL Pengendalian Susut**

- 1) Memonitor pelaksanaan penekanan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau ULP terkait .
- 2) Memetakan dan melaporkan perkembangan susut UP3 dan ULP secara berkala .
- 3) Melakukan pemeriksaan dan updating data PJU secara berkala .
- 4) Melakukan koordinasi dan pengawasan hasil P2TL yang telah dilakukan dengan bagian atau ULP terkait .
- 5) Melakukan evaluasi kinerja pihak ketiga berdasarkan SLA .
- 6) Mengevaluasi dan memvalidasi target operasi serta memonitor pelaksanaan P2TL secara rutin .
- 7) Memastikan kelengkapan P2TL sesuai aturan .
- 8) Melaksanakan komunikasi dengan bagian terkait dan instansi berwenang untuk pelaksanaan P2TL.
- 9) Melakukan Analisa dan evaluasi atas hasil pelaksanaan P2TL .

**13) TL Pemeliharaan Meter Transaksi**

- 1) Memonitor program pemeliharaan meter transaksi yang disebabkan oleh meter rusak , buram , macet , dan tua .
- 2) Melaksanakan setting dan komissioning APP untuk pelanggan baru TM .
- 3) Mengkoordinir perencanaan kebutuhan kwh meter untuk pemeliharaan .
- 4) Memonitor pelaksana hasil peneraan metrologi secara berkala .
- 5) Memastikan ketersediaan data pendukung RKAU untuk kebutuhan pemeliharaan meter transaksi .
- 6) Memonitor biaya operasi dan inventasi transaksi energi .
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan pengujian alat ukur , pembatas , dan kelengkapannya untuk material baru atau bekas andal .
- 8) Melakukan pemasangan dan pemeliharaan shunt trip .
- 9) Memontior manajemen segel APP .
- 10) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui Coaching , Mentoring , dan counseling untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan .

**14 ) TL Niaga dan Pelayanan pelanggan**

- 1) Memonitor dan supervise fungsi pelayanan pelanggan sesuai proses bisnis .
- 2) Melaksanakan kunjungan pelaggan potensial (TM/TT).
- 3) Menyiapkan rencan tingkat mutu pelayanan secraa periodic dan menindaklanjuti pencapaian TMP .
- 4) Melaksanakan kegiatan riset pasar dan Menyusun data potensi pasar .

- 5) Memastikan proses PB / Pd mutase data induk langganan dan PJBTL pelanggan tegangan menengah / tegangan tinggi ( TM/TT)
- 6) Memonitor laporan pelanggan .
- 7) Memonitoring kegiatan program promosi produk pelayanan .

#### **15) TL Sales Retail**

- 1) Melaksanakan pemasaran untuk meningkatkan penjualan tenaga listrik dan beyond KWH
- 2) Memastikan implementasi fungsi pelayanan pelanggan TR yang berkaitan dengan kegiatan PB/PD/PS (respon time dan recovery time) untuk meningkatkan rating PLN mobile .
- 3) Memastikan implemntasi fungsi pelayanan pelanggan TR yang berkaitan dengan kegiatan dan pelanggan lainnya .
- 4) Memastikan pelaksanaan dan menindaklanjuti hasil evaluasi survey kepuasan pelanggan TR
- 5) Melaksanakan supervise unuk optimalisasi layanan PB/PD untuk pelanggan TR

#### **16) TL Keuangan dan Akuntansi**

- 1) Melaksanakan pengelolaan fungasi dan akuntansi .
- 2) Menyiapkan data pendukung RKAU untuk bagian keuangan , SDM dan adminstrasi .
- 3) Melaksanakan rekonsisliasi data dengan fungsi terkait atas pendapatan , bank , hutang – piutang persekot dinas , PUMP – KPR / BPRP .
- 4) Menyiapkan rincian biaya di ULP untuk rencana alokasi dana operasional .
- 5) Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran .

- 6) Memastikan berkas fisik pengaihan telah sesuai dengan tagihan yang disubmit di aplikasi vendor invoice portal .
- 7) Mengelola perpajakan transaksi di UP3
- 8) Mengelola manajemen risiko bagian keuangan dan umum di UP3
- 9) Melakukan inventarisasi aktiva tetap , pekerjaan dalam pelaksanaan (PDP) dan persediaan material .
- 10) Mengevaluasi dan mengusulkan penghapusan ATTB , persediaan material dan limbah .

#### **17) TL Administrasi dan Umum**

- 1) Mengelola fungsi kesekretarian
- 2) Mengelola fungsi komunikasi
- 3) Melaksanakan pengelolaan kegiatan administrasi SDM .
- 4) Monitoring dan evaluasi diklat dan sertifikasi .
- 5) Melaksanakan pengelolaan sarana / fasilitas kerja , kendaraan operasional dan permohonan SPPD .
- 6) Melaksanakan pengelolaan kegiatan CSR dan penyelesaian piutang PKBL (TJSL)
- 7) Memastikan setiap pekerjaan telah dilakukan mitigasi risiko .
- 8) Melaksanakan pengelolaan stakeholder dan media sosial .
- 9) Melaksanakan pengelolaan asset tanah dan Gedung (Pemantauan pemeliharaan fasilitas ) .
- 10) Melaksanakan pengelolaan tenaga kerja alih daya (pemantauan TAD ) .

### 3. Deskripsi Responden

Deskripsi responden pada bagian ini bertujuan untuk menjelaskan identitas responden mengenai jenis kelamin, usia, masa kerja, serta Pendidikan yang berfungsi untuk membantu penelitian dengan cara mengisi kuesioner guna mengumpulkan informasi berdasarkan pernyataan kemampuan individual, disiplin kerja, dan fasilitas kerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sesuai dengan data primer yang diperoleh dalam penyebaran kuesioner, hasil data menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang telah tertera pada table 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelmain**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki- Laki	40	66%
Perempuan	21	34%
Total	61	100%

*Sumber : data penulis 2024*

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dapat kita ketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan PT PLN UP3 Medan UTARA didominasi oleh Laki – laki dengan jumlah 40 sedangkan perempuan sebanyak 21 dengan masing masing presentase 66% dan 34% .

#### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan dengan data yang sudah diperoleh dari penyebaran kuesioner oleh peneliti yang ditujukan kepada karyawan PT PLN UP3

MEDAN UTARA , Maka hasil yang diperoleh dalam kategori berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Keterangan</b>	<b>jumlah</b>	<b>Presentase</b>
22 – 35	22	36%
36 – 45	10	16%
46 – 55	20	33%
56 – 60	9	15%
<b>Total</b>	61	100%

*Sumber : data peneliti 2024*

Sesuai dengan keterangan pada table 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa dari responden yang tertera yaitu 61 responden mayoritas responden berdasarkan usia di tempati oleh usia 22 – 35 dengan banyak presentase adalah 36% responden , kemudian disusul dengan usia 46 – 55 dengan presentase sebanyak 33% , lalu 16% untuk usia 36 – 45 dan yang terakhir atau yang paling minimum di tempati oleh usai 56-60 dengan presentase 15 %.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan data yang telah di peroleh melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada PT PLN UP3 MEDAN UTARA , maka didapat lah hasil berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.3 karakteristik Responden Masa Kerja**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
< 3 Tahun	6	10%
> 3 – 5 Tahun	20	33%
>5 tahun	35	57%
<b>Total</b>	61	100%

*Sumber : data penulis 2024*

Pada table 4.4 diperoleh data bahwa jumlah karyawan yang berkerja di perusahaan ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dengan presentase sebanyak 57% , lalu disusul dengan karyawan dengan masa kerja leih dari 3 – 5 tahun dengan presentase 33% dan yang terakhir di tempati oleh masa kerja yang paling sedikit yaitu kurang dari 3 tahun dengan banyak presentase 10% . sehingga dapat disimpulkan bahwa seharusnya Karyawan yang lebih lama berkerja pada perusahaan lebih mengerti dan paham mengenai kewajiban dan tanggung jawab nya sebagai karyawan dalam mencapai sebuah kinerja yang sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan .

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan dengan data yang sudah didapatkan melalui kuesiner yang disebarakan kepada karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA , Maka diperoleh data dalam kriteria tingkat Pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan**

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA	4	7%
D3	11	18%
S1	40	66%
S2	6	10%
Total	61	100%

*Sumber : data peneliti 2024*

Pada table 4.5 di atas menyatakan bahwa tingkat Pendidikan karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan akhir S1 dengan banyaknya presentase 66 % , sedangkan untuk tingkat D3 sebanyak 18 % dan tingkat S2 sebanyak 10 % , lalu pada



tingkat SMA merupakan tingkat Pendidikan yang paling sedikit keberadaanya pada perusahaan ini dengan nilai presentase sebanyak 7% .

#### 4. Hasil Analisis Data

##### a. Hasil Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini , penulis menggunakan alat ukur kuseioner atau angket sehingga uji validitas dan uji realibilitas data ditunjukkan untuk mengukur ketepatan kuesiner .

##### 1) Hasil Pengujian Validitas

Dalam menguji validitas instrument penulis menggunakan alat bantu berupa spss (*Statistic package for science* ) dengan versi 22,0. Dalam menguji validitas penelitian ini menggunakan *Analisis Product Momen Correlation* dari *Corrected item – Total Correlation* , yaitu perlu dilakukan pengujian validitas. Jika nilai validitas setiap pernyataan lebih besar (>) 0,30 maka butir pernyataan tersebut dianggap valid.

**Tabel 4.5 Nilai Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x101	120.1311	131.416	.604	.712
x102	119.9016	135.357	.291	.722
x103	119.8361	132.706	.481	.716
x104	119.8033	131.261	.604	.712
x105	119.7377	132.530	.475	.715
x106	119.6885	132.085	.444	.715

x107	119.7377	129.463	.524	.709
x108	119.7869	132.704	.449	.716
x109	119.7705	132.046	.437	.715
x110	119.8033	131.161	.535	.712
x111	119.9180	134.843	.349	.721
x112	119.7541	133.289	.389	.718
x113	119.8197	133.584	.414	.718
x114	119.6230	132.039	.417	.716
x115	119.7049	134.445	.300	.721
x116	119.4590	134.752	.252	.723
x117	119.2459	131.822	.443	.715
x118	119.2787	131.704	.411	.715
Total	61.6557	35.530	.992	.800

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan dengan tabel yang tertera di atas maka dapat di lihat jelas bahwa setiap indikator pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,30) dengan nilai terendah pada pernyataan ke 2 yaitu sebesar 0,291 dimana nilai pada pernyataan ini tidak valid, namun dari 18 pertanyaan hanya pada pernyataan kedua saja yang tidak valid .

**Tabel 4.6 Nilai Validitas Variabel Kemampuan Individual**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	51.7541	40.889	.354	.734
X02	51.8361	39.539	.473	.721
X03	51.8689	39.749	.617	.717
X04	51.7377	39.597	.502	.720
X05	51.8525	39.361	.461	.721

X06	51.8525	38.795	.624	.710
X07	51.8033	38.961	.576	.713
X08	51.8852	39.803	.581	.718
Total	27.6393	11.168	1.000	.734

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat kita lihat dengan seksama bahwa semua indikator variabel kemampuan kerja dengan 8 item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,30) , sehingga nilai terkecil pada *Corrected item-Total correlation* nya adalah sebesar (0,354) maka dari itu setiap indikator yang terdapat pada kemampuan individual dapat dikatakan valid .

**Tabel 4.7 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
X01	52.7213	48.438	.416	.733
X02	52.5574	47.584	.553	.724
X03	52.6066	47.776	.531	.726
X04	52.6066	48.309	.473	.730
X05	52.5574	45.717	.663	.710
X06	52.5738	46.649	.569	.719
X07	52.5738	46.715	.529	.721
X08	52.5410	47.119	.524	.723
Total	28.0492	13.348	1.000	.751

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 yang sudah tertera pada bagian atas dapat kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table (0,30) dengan nilai terendah yang tertera adalah 0,416 dimana nilai tersebut merupakan nilai yang lebih besar dari

pada  $r$  tabel sehingga dari 8 pernyataan dengan masing masing indikator pada variabel disiplin kerja adalah valid .

**Tabel 4.8 Nilai Validitas 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
X001	58.3115	65.351	.330	.768
X002	58.1148	63.870	.467	.760
X003	58.0328	62.499	.573	.752
X004	58.0000	60.000	.730	.738
X005	58.0492	59.314	.763	.734
X006	58.0000	59.067	.767	.733
X007	57.9836	59.616	.752	.736
X008	58.0164	60.116	.689	.739
Total	30.9672	17.332	1.000	.844

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dapat dengan jelas kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $t$  tabel (0,30 ) dengan nilai terendah sebesar 0,330 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada fasilitas kerja merupakan valid .

## 2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Pada penelitian reliabilitas peneliti menggunakan koefisien alfa atau *cronbach's alpha* . pada uji reliabilitas ini item dapat dikatakan reliable apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 . maka dari itu kita dapat melihat hasil reliabilitis dari tiap variabel pada tabel tabel yang sudah tertera di bawah ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	19

*Sumber : data peneliti 2024*

Jika dilihat melalui tabel 4.10 yaitu uji reliabilitas kinerja karyawan dengan 19 pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* sebesar  $0,728 > 0,70$  . sehingga dengan nilai yang telah diperoleh, pernyataan dari variabel kinerja karyawan merupakan reliabel dan pernyataan – pernyataan pada variabel ini layak untuk digunakan . Kemudian hasil daripada pengujian reliabilitas variabel kemampuan individual dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Individual**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	9

*Sumber : data peneliti 2024*

Pada tabel reliabilitas yang sudah tertera diatas maka dapat kita lihat bahwa dari 9 pernyataan yang ada pada variabel ini diperoleh lah hasil dengan nilai *cronbach's Alpha* sebesar  $0,743 > 0,70$  . sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan – pernyataan pada variabel kemampuan kerja ini reliabel dan hal ini menandakan bahwa pernyataan – pernyataan tersebut layak untuk digunakan. Untuk hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	9

*Sumber : data peneliti 2024*

Pada tabel reliabilitas ini dari 9 pernyataan yang ada pada variabel ini maka diperoleh lah hasil *cronbach's Alpha* sebesar  $0,747 > 0,70$  . yang dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan – pernyataan yang ada pada variabel ini merupakan reliabel dan layak untuk digunakan . untuk hasil uji reliabilitas variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

*Sumber : data peneliti 2024*

Pada tabel reliabilitas yang sudah tertera di atas dapat dilihat bahwa terdapat 9 pernyataan pada variabel fasilitas kerja dari pernyataan yang sudah tertera di peroleh lah hasil *cronbach's Alpha* sebesar  $0,770 > 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada variabel ini merupakan reliabel dan layak untuk digunakan .

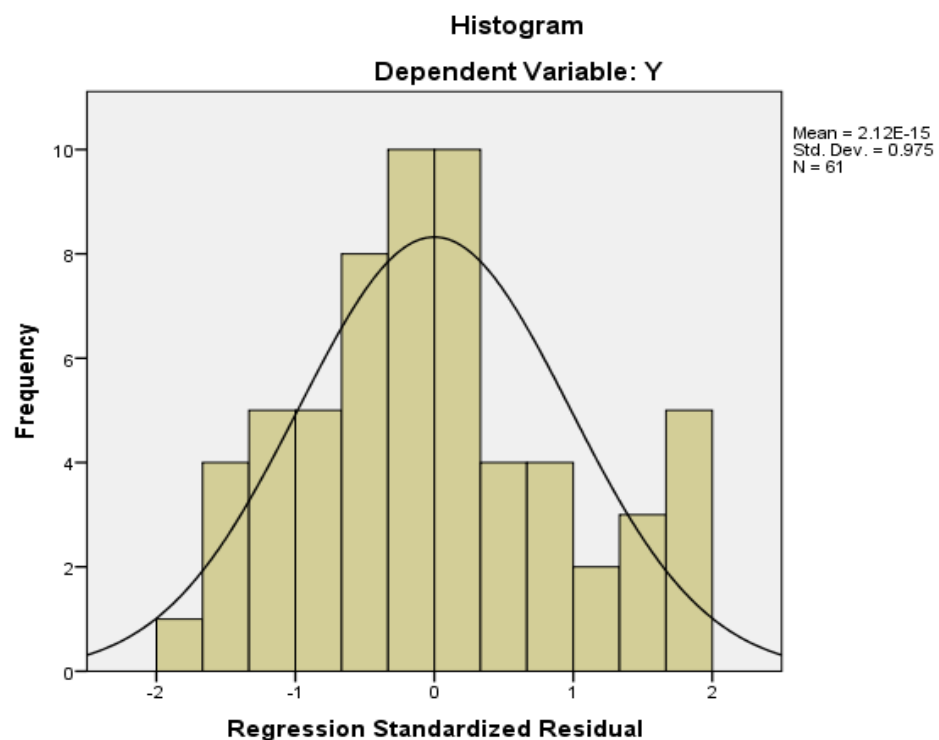
## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini penulis menggunakan pengujian asumsi kalsik dalam model analisis regresi linier berganda , pada pengujian asumsi kalsik ialah :

### 1. Uji Normalitas

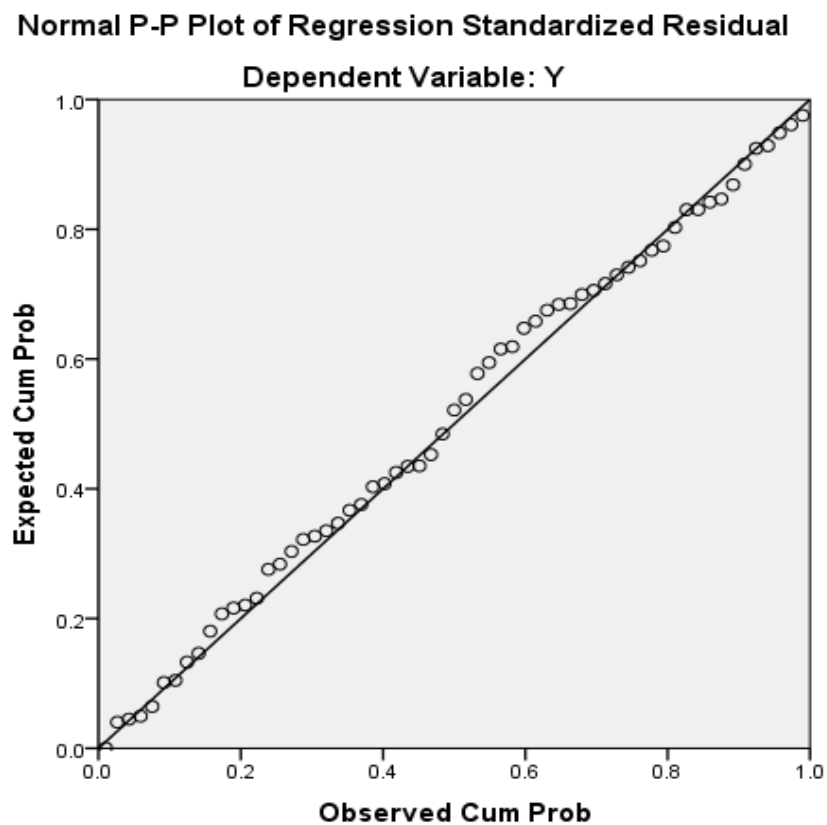
#### a. Kurva Histogram

Uji normalitas kali ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik aepteri Histogram dan grafik P – P ( *Plot of Regression Standarized Residual* ) . Apabila grafik histogram membentuk sebuah lonceng atau beebentuk cembung maka model regresi memenuhi asumsi normalitas . Apabila grafik normal P – P *Plot* data mneyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal , maka model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas . Berikut adalah uji normalitas dengan kurva Histogram :



### Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas

Jika dilihat melalui hasil output dari SPSS pada gambar 4.2 yang sudah tertera di atas menunjukkan bahwa kurva histogram normalitas memiliki grafik yang cembung di tengah atau dapat di bilang memiliki pola lonceng sehingga data tersebut tidak miring kekanan ataupun ke kiri . maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data . normalitas juga dapat dilihat melalui grafik P – P Plot seperti berikut:



**Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber : data peneliti 2024*

Dari gambar yang sudah tertera pada gambar tersebut bahwa titik – titik data sebanyak 61 titik yang menyebar pada garis diagonal . titik



tersebut mengikuti arah garis dan menyentuh garis tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa setiap data- data hasil jawaban responden sudah terdistribusi secara normal , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

### b. Uji Kolmogorof-Smirnov

Maksud dari uji normalitas ini adalah untuk melihat apakah setiap variabel dalam penelitian ini telah terdistribusi normal atau tidak . dalam perhitungan Kolmogrov Smirnov peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 data dinyatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  . berikut merupakan tabel hasil uji Kolmogrov Smirnov :

**Tabel 4.13 Hasil Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78177593
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.062
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat kita lihat bahwa varibael diatas mempunyai nilai signifikan sebesar 0,200 Hal ini berarti menandakan bahwa nili siginifikasinya lebih besar dibandingkan dengan nilai tingkat

kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ) . Maka dari itu dapat kita simpulkan Bersama bahwa seluruh variabel mempunyai distribusi normal .

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya variabel independen yang mempunyai kesamaan dengan variabel independent lainnya dalam satu model , melalui hasil regresi variabel dependen dan independen memperoleh nilai toleransi dan *Variance inflation Factor* ( VIF ) . Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance value*  $> 0,1$  maka bisa disimpulkan penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas .

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	62.206	10.718		5.804	.000		
Kemampuan Individual	.236	.230	.134	3.600	.000	.992	1.008
Disiplin kerja	.475	.209	.319	7.250	.000	.998	1.002
Fasilitas kerja	.191	.184	.135	2.732	.002	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

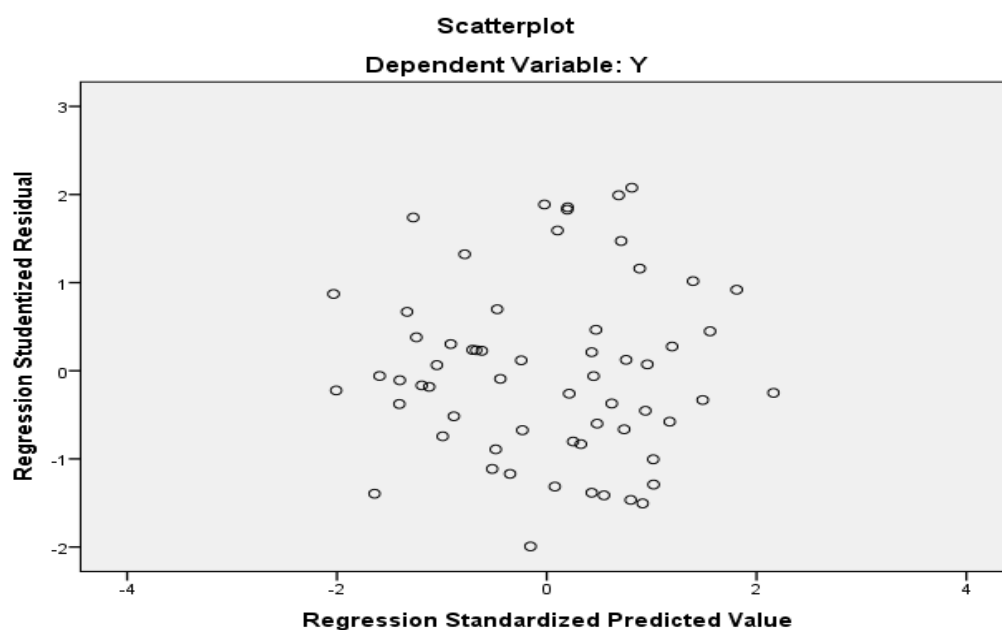
*Sumber : Hasil Pengolahan data Primer ,2024*

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel yang sudah tertera di atas dapat dilihat bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu kemampuan individual , disiplin kerja , dan fasilitas kerja mempunyai nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0,1$  yang berarti bahwa model regresi tidak

mengandung multikolinieritas atau dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain . Model regresi yang sesuai dan memenuhi syarat adalah kesamaan varian dari satu ke pengamatan yang lain . uji ini dapat dilihat melalui ada tidak nya pola yang terbentuk pada grafik . Hal tersebut dapat dilihat melalui gambar di bawah ini :



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : data peneliti 2024*

Gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa grafik di atas memiliki kriteria – kriteria sebagai berikut :

- 1) Titik – titik data yang berjumlah 60 buah titik menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0

- 2) Titik – titik pada data tidak berkumpul pada bagian atas atau bawah saja
- 3) Penyebaran titik- titik data membentuk sebuah pola bergelombar , melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali .
- 4) Penyebaran Titik – titik pada data tidak berbentuk pola .
- 5) Penyebaran titik – titik data telah menyebar secara acak .

Maka dari gambar di serta pernyataan tadi dapat kita simpulkan bahwa tidak adanya gejala gejala heterokedstisitas pad amodel regresi , sehingga model regresi ini layak untuk digunakan guna prediksi kinerja karyawan berdasarakan masukan variabel bebas .

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh suatau variabel indipenden (Variabel bebas ) yang meliputi kemampuan individual , diaiplin kerja , dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen (Variabel terikat) yaitu : Kinerja karyawan , maka digunakan analisis regrsei linier berganda . berikut merupakan tabel *Coifficient* :

**Tabel 4.15Pengujian Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	62.206	10.718		5.804	.000		
	Kemampuan Individual	.236	.230	.134	3.600	.000	.992	1.008
	Disiplin kerja	.475	.209	.319	7.250	.000	.998	1.002
	Fasilitas kerja	.191	.184	.135	2.732	.002	.993	1.007

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

*Sumber : data penelitian 2024*

Dari tabel yang sudah tertera di atas adalah hasil pengujian regresi linear berganda yang di uji menggunakan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi :

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

$$Y = 62.206 + 0,236X_1 + 0,475X_2 + 0,191X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah diperoleh dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa pengaruh antara variabel kemampuan individual , Disiplin kerja , Fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan . berikut adalah penjelasan yang lebih rinci :

1) Nilai Konstanta = 62.206

Nilai konstanta sebesar 62.206 diatas menunjukkan bahwa jika variabel independent dalam kondisi tetap atau konstan, sehingga kinerja karyawan bernilai 62.206 yang dimana merupakan kondisi tanpa adanya variabel bebas maka kinerja karyawan tetap bernilai 62.206.

2) Nilai  $b_1 = 0,236$

Pada nilai  $b_1$  menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0,236 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positif . yang berarti kondisi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel kemampuan individual dengan variabel y ( kinerja karyawan ) . hal ini berarti apabila terjadi peningkatan pada variabel kemampuan individual

dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja dalam kondisi tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,236 .

3) Nilai  $b_2 = 0,475$

Nilai yang diperoleh oleh  $b_2$  adalah sebesar 0,236 , nilai ini juga memiliki tanda koefisien yang positif sehingga hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel  $y$  ( Kinerja karyawan ) yang mana hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja dengan asumsi bahwa kemampuan serta fasilitas dalam kondisi tetap atau konstan , maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,475 .

4) Nilai  $b_3 = 0,191$

Pada nilai  $b_3$  diperoleh sebesar 0,191 serta mempunyai tanda koefisien yang positif hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh searah antara variabel fasilitas kerja dengan variabel kinerja karyawan yang dimana hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel fasilitas kerja dengan asumsi bahwa variabel kemampuan dan disiplin kerja dalam kondisi tetap atau konstan , maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebanyak 0,191 .

### C. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan guna melakukan pembuktian dari hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang telah di uji menggunakan uji  $t$  dan uji  $f$  .

### 1) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan guna mengetahui hubungan secara parsial / individu antara variabel independen dan dependen yang terdapat dalam penelitian . sesuai dengan data yang sudah diolah menggunakan SPSS vrsi 22.0 maka didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	62.206	10.718		5.804	.000		
Kemampuan Individual	.236	.230	.134	3.600	.000	.992	1.008
Disiplin kerja	.475	.209	.319	7.250	.000	.998	1.002
Fasilitas kerja	.191	.184	.135	2.732	.002	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber : data peneliti 2024*

Pada hasil tabel 4.17 yang sudah didapatkan maka diketahuilah bahwa hubungan secara pasrsial antara variabel kemampuan individual , didplin kerja , serta fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kemampuan individual Terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel kemampuan Individual memiliki nilai t sebesar 3,600 dengan tingkat signifikan 0,000 . maka t hitung (3,600) > t tabel (1,670) serta nilai untuk sig nya (0,000) < 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Pln Up3 Medan Utara.

2) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diatas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (7,250) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 . maka dari itu nilai t hitung (7,250) > t tabel (1,670) dan tingkat sig (0,000) < 0,05 . sehingga kesimpulan dari hasil diatas adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Pln UP3 Medan Utara .

3) Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja karyawan

Melalui data yang diperoleh maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung memperoleh nilai (2,732) dengan tingkat signifikan nya (0,002) . karena t hitung (2,732) > t tabel



(1,670) serta tingkat sig (0,002) < 0,05 . sehingga sesuai dengan keterangan diatas fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt .Pln Up3 Medan Utara

## 2) Hasil Uji Simultann (Uji F )

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui hubungan dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel bebas secara bersama – sama . Berikut merupakan hasil penelitian uji F :

**Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.824	3	27.941	150.321	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1999.422	57	35.078		
	Total	2083.246	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Kryawan

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

*Sumber : data peneliti 2024*

Berdasarkan pada tabel uji F yang sudah tertera dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 150.321 dengan tingkat signifikan 0,000 . dari hasil yang sudah di dapat maka dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung ( 150,321 ) > F tabel ( 2,73 ) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 . sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Variabel terikat) .

### 3.) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini :

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.850	.870	1.54980

a. Predictors: (Constant), x<sub>3</sub>, x<sub>2</sub>, x<sub>1</sub>

b. Dependent variabel: y

c. *Sumber data peneliti 2024*

Berdasarkan hasil yang sudah didapat kan pada tabel di atas, nilai pada koefisien determinasi atau adjust sebesar 0,870 atau jika dipersen kan menjadi 87,0 % . Hal ini berarti bahwa presentase pengaruh variabel independen ( Kemampuan , Disiplin serta Fasilitas ) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan ) sebesar 87.0% berpengaruh . sisanya 13,0% variabel dependen dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

## **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pembahasan Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Hipotesis H1 yang diajukan pada penelitian demikian : Diduga kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA. , sesuai dengan hasil yang sudah di teliti bahwa variabel kemampuan individual (X1) mempunyai nilai regresi sebesar 0,236 yang menandakan bahwa kemampuan individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , maka dari itu jika kemampuan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik , begitu juga dengan sebaliknya semakin buruk kemampuan individual maka semakin buruk juga kinerja karyawan .

Dapat dilihat pada uji yang telah dilakukan bahwa hasil dari uji t pada variabel kemampuan Individual (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . sedangkan berdasarkan hasil dari regresi dapat kita lihat bahwa variabel kemampuan individual mempunyai nilai t hitung sebesar 3,600 dengan sig 0,000 , dengan ini berarti menandakan t hitung > t tabel (3,600 > 1,670 ) . sehingga H1 diterima dan H0 ditolak sehingga variabel kemampuan individual secara statistic dengan sig 5% mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini diperkuat dengan nilai sig yang di dapatkan yaitu (0,000 < ,05) .

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang telah dilakukna maka H1 yang di ajukan bisa diterima dan terbukti benar. Hasil

penelitian yang telah dilakukan ini selaras dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu guna menguji dan mengetahui kemampuan individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA .

## **2. Pembahasan Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hipotesis H2 yang diajukan menyatakan : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA . dari hasil yang sudah didapatkan melalui penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai regresi sebesar 0,475 yang dimana nilai tersebut menandakan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga jika disiplin kerja semakin tinggi maka semakin baik pula kinerja karyawan , dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun pula .

Dapat dilihat pada uji t yang sudah dilakukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,250 dengan sig 0,000 , yang berarti t hitung > t tabel ( $7,250 > 1,670$ ) , sehingga H1 dapat diterima dan H0 ditolak sehingga variabel disiplin kerja secara statistik dengan sig 5% mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini diperkuat dengan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) .

Sesuai dengan uji regresi dan hasil uji t yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA .  
maka dari itu hipotesis H2 dapat diterima dan sudah terbukti benar .

Hasil dari penelitian ini sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dilakukan yaitu guna menguji dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA dan tujuan tersebut telah tercapai .

### **3. Pembahasan Pengaruh Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada Hipotesis H3 yang telah diajukan pada penelitian menyatakan bahwa : Diduga Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA. Sesuai dengan hasil yang telah diperoleh diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X3) mempunyai nilai regresi sebesar 0,191 yang menandakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , maka dari itu jika fasilitas kerja makin lengkap maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya jika fasilitas kerja belum terpenuhi maka kinerja karyawan pun menurun .

Dari hasil uji t yang telah dilakukan maka didapatkan nilai pada variabel fasilitas kerja sebesar 2,732 dengan sig 0,002 .yang dimana hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,732 > 1,670$  ) sehingga H1 diterima dan H0 ditolak sehingga variabel fasilitas kerja secara statistik dengan sig = 5% mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . hal ini diperkuat dengan nilai (Sig 0,002 < 0,05 )

Maka dari hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan menunjukkan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA, sehingga hipotesis H3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

#### **4. Pembahasan Pengaruh Kemampuan Individual, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hipotesis 4 yang diajukan pada penelitian menyatakan: Diduga apakah kemampuan individual, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 MEDAN UTARA. sesuai dengan hasil analisis yang sudah dilakukan maka diketahui bahwa variabel kemampuan individual (X1), disiplin kerja (X2) serta fasilitas kerja (X3) masing – masing mempunyai nilai regresi yang positif yang menandakan bahwa secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sesuai pada data yang ada dalam kolom F nilai Fhitung adalah 150,321 dengan begitu nilai pada Fhitung > Ftabel (150,321 > 2,73). dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. maka dari itu hasil uji memenuhi persamaan Fhitung > Ftabel dan sig 0,000 < 0,005. sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan individual, disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah terurai diatas dengan berdasarkan data yang telah diperoleh dari penelitian yang sudah dibahas pada skripsi ini , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama (H1) dapat diterima , dimana hasil menunjukkan perhitungan statistic t , yang mana dapat dilihat bahwa Kemampuan individual (X1) memiliki nilai hitung t hitung ( 3,600 ) > t tabel (1,670) , dan pada angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti secara parsial variabel kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA.
2. Pada pernyataan kedua (H2) dapat diterima , hal ini dikarenakan pada perhitungan uji statistic pada variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung ( 7,250 ) > t tabel (1,670) dengan angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  . sehingga dapat disimpulkan bahwa secara pasrial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA.
3. Pada pernyataan ketiga (H3) dapat diterima, oleh karena nilai pada perhitungan uji statistic pada variabel fasilitas kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung (2,732 ) > t tabel (1,670) dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 <$

0,05 . maka kesimpulan dari pernyataan ini adalah variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

4. Pada pernyataan keempat (H4) dapat diterima , karena nilai yang diperoleh pada uji statistik f bahwa nilai F hitung sebesar 150.321 dengan tingkat signifikan 0,000 . dari hasil yang sudah di dapat maka dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung ( 250,321 ) > F tabel ( 2,73 ) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 . sehingga dapat diartikan kesimpulan bahwa semua variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Variabel terikat ) .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi PT PLN UP3 MEDAN UTARA diharapkan sering mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan terkhusus bagi karyawan yang sudah lanjut usia .
2. Disarankan bagi pimpinan karyawan PT PLN UP3 MEDAN UTARA agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan seperti perhatian tentang penggunaan waktu kerja kepada karyawan guna mendukung kedisiplinan karyawan agar dibuatkan fingerprint ataupun penambahan cctv di ruangan .
3. Disarankan bagi PT PLN UP3 MEDAN UTARA agar meningkatkan dan melengkapi fasilitas karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan , sehingga karyawan dapat menggunakan waktu dengan baik pula .



4. . Disarankan bagi PT PLN UP3 MEDAN UTARA agar selalu mengutamakan kualitas, meningkatkan kuantitas, ketepatan waktu kerja, serta pengawasan yang ketat terhadap setiap karyawan guna menciptakan kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Aneka Cipta
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bickman. & D. J. Rog 2019. *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods* (pp. 214-258). SAGE. Publications, Inc.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Husein Fattah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi
- Moenir, 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ovidiu (2018), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio- Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.
- Riadi Edi , "*Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*", Yogyakarta: Andi, 2016
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian  
Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.'
- Siregar, Baldric. et al. 2018 . *Akuntansi Manajemen Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Rosdakarya
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Cet.12* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Veithzal Rivai Zainal dan Salim Basalamah, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017).
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.

## JURNAL

- 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
- Anam, Khoirul Dan Rahardja Edy. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. Volume 6, Nomor 4. Universitas Diponegoro Semarang..
- 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.
- Hidayat, M., Rangkuty, 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.
- Ikhah Malikhah , Dian Yulis Wulandari , Jovani Yolanda Nst . 2023. ” *Analisis Lingkungan kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinera Pegawai Kota Binjai* . Nusantara : *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* / Vol. 1 , No . 1, 2023
- 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.
- Luh De Puryatini Putri & Ni Ketut Sariyathi. 2018. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Cabang Renon, Denpasar.*” *E-Jurnal Manajemen Unud/ Vol. 6, No. 6, 2018.*
- Muhammad Rizki Novrilisma Perdana<sup>1</sup>, Zainal Mustafa EQ2 2023. “*Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta*” . *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* / Volume 5 , nomor 6 ,2023.

- 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., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, 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.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: 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.
- Nuraeny Apriyani , Symasul Alam , Mukthar Hamzah 2022 . “ *Pengaruh Kemampuan Individu Komitmen Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Pegawai Pada Kantor Camat Menuju Kabupaten Gowa* “  
*Jurnal Cash Flow / Volume 2 , nomor 1, 2022.*
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial 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.
- Saimara AM Sebayang , Firma Ario , Maf ‘ ul Tuafik 2023 . “ *Edukasi Peningkatan Kinerja Umkm di Desa Klambir Lima Kebun , Kabupaten Deli Serdang* “  
*Jurnal Pengabdian Masyarakat / Volume 2 , Nomor 2 , 2023.*
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- 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., Rangkuty, 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.

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.

Tri bodroastuti , freddy Aldo Setiawan\_ Tjandra Tirtono 2020. “*Pengaruh Kemampuan , Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* “ Al Tijarah / vol 6 dan vol 3, 2020.

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.

### **SKRIPSI TERDAHULU**

Aminah 2021 . “ *Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja NON fisik Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies* . Skripsi thesis, Prodi Manajemen

Evi Pilasari 2016 “ *Pengaru Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Baturusa* “

Fadila Puspita Hadi 2020 “ *Pengaruh Fasilitas Keja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero ) Medan* “

Indah Pawestri 2019 “ *Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang* “

Malia Humairan 2018 “ *Motivasi kerja , Disiplin krja Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai* “

Nicolas 2020 ” *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada Dikota Batam* “

Novalika 2016 “ *Pengetahuan kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Dnas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan* “

Shofa Rohma 2018 “ *Pengaruh Kemampuan Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pengelolaan Coklat Di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kabupaten Blitar* “ Skripsi thesis , Prodi Manajemen