



**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYA
PRIMA USAHATAMA
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**WARISNO
NPM. 2015310429**

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA PRIMA USAHATAMA
MEDAN

NAMA : WARISNO
N.P.M : 2015310429
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 06 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



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Fitra Arlina Nasution, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Warisno
Npm : 2015310429
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Mei 2024



Warisno

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Warisno
Npm : 2015310429
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2024



Warisno

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Karya Prima Usahatama yang berjumlah 87 orang karyawan. Dengan menggunakan teknik penarikan sampling jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 87 responden. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dengan data primer kuantitatif yang diolah dengan SPSS Versi 24.0 berdasarkan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama. Hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,590, t_{hitung} sebesar 3,598 dan signifikan 0,001. Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,949, t_{hitung} sebesar 8,226 dan signifikansi 0,000. Sedangkan disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,238, t_{hitung} sebesar 2,067 dan signifikansi 0,042. Hasil uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 89,735 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} sebesar 1,66342 dan F_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau terima H_a dan tolak H_o yang artinya hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama dengan hipotesis yang diajukan. Kompetensi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dengan nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 8,226. Sekitar 75,6% kinerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja.

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

ABSTRACT

This research aims to find out how work facilities, competence and work discipline influence employee performance at PT Karya Prima Usahatama. The population in this study was all employees of PT Karya Prima Usahatama, totaling 87 employees. By using a saturated sampling technique, the number of samples used was 87 respondents. This research was conducted in 2024. Data collection used the questionnaire method. The research uses an associative approach with quantitative primary data processed with SPSS Version 24.0 based on the multiple linear regression method. The research results show that work facilities, competence and work discipline, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance at PT Kara Prima Usahatama. The t test results show that work facilities have a regression value of 0.590, tcount is 3.598 and is significant 0.001. Competency has a regression value of 0.949, tcount of 8.226 and significance of 0.000. Meanwhile, work discipline has a regression value of 0.238, tcount of 2.067 and significance of 0.042. The F test results give an Fcount value of 89.735 with a significance of 0.000. The ttable value is 1.66342 and Ftable is 2.71 so that tcount > ttable and Fcount > Ftable with a significance value < 0.05 or accept H_a and reject H_o , which means that the hypotheses H_1 , H_2 , H_3 , and H_4 are proven to be correct and acceptable because The research results show the same results as the proposed hypothesis. Competence is the most dominant variable in influencing performance with the largest t-count value of 8.226. Around 75.6% of performance can be explained and obtained from work facilities, competence and work discipline, while the rest is due to other factors. Performance has a strong relationship to work facilities, competence and work discipline.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad 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.Sc.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

5. Ibu Fitra Arlina Nasution, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT Karya Prima Usahatama atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan
8. Teristimewa untuk keluarga yang selalu mendoakan dan menjadi motivasi terbesar bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, sangat baik jika ada kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, Mei 2024
Penulis,

Warisno
NPM. 2015310429

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	13
1. Identifikasi Masalah	13
2. Batasan Masalah	14
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Manfaat Penelitian.....	15
E. Keaslian Penelitian.....	17
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Landasan Teori.....	18
1. Kinerja	18
a. Pengertian Kinerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
c. Penilaian Kinerja	20
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
e. Indikator Kinerja	22
2. Fasilitas Kerja.....	23
a. Pengertian Fasilitas Kerja.....	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	25
c. Fungsi Fasilitas Kerja	25
d. Indikator Fasilitas Kerja	26
3. Kompetensi.....	27
a. Pengertian Kompetensi.....	27
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	28
c. Tipe Kompetensi	30
d. Indikator Kompetensi	31

4. Disiplin Kerja	32
a. Pengertian Disiplin Kerja	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	34
c. Fungsi Disiplin Kerja	35
d. Indikator Disiplin Kerja	36
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis.....	42
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
1. Lokasi Penelitian.....	43
2. Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	44
1. Populasi	44
2. Sampel.....	44
3. Jenis Data	45
4. Sumber Data.....	45
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
a. Sejarah Singkat PT Karya Prima Usahatama	56
b. Visi dan Misi PT Karya Prima Usahatama	56
c. Struktur Organisasi PT Karya Prima Usahatama	57
2. Karakteristik Responden	60
3. Hasil Analisis	62
a. Hasil Uji Uji Instrumen	62
b. Deskriptif Statistik.....	67
c. Uji Asumsi Klasik	68
d. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
e. Hasil Uji Hipotesis	74
B. Pembahasan.....	77
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Hasil Kerja Karyawan Tahun 2020-2022	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama	4
Tabel 1.3	Standar Fasilitas Kerja PT Karya Prima Usahatama	6
Tabel 1.4	Kondisi Fasilitas Kerja PT Karya Prima Usahatama	6
Tabel 1.5	Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja pada PT Karya Prima Usahatama	7
Tabel 1.6	Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Kerja pada PT Karya Prima Usahatama	9
Tabel 1.7	Data Absensi Karyawan PT Karya Prima Usahatama	11
Tabel 1.8	Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja pada PT Karya Prima Usahatama	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Skedul Kegiatan	44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	62
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Fasilitas Kerja.....	63
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Kompetensi	64
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Kinerja.....	65
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas Fasilitas Kerja Kerja.....	66
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi.....	66
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja	67
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja	67
Tabel 4.12	Hasil Deskriptif Statistik	68
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Normalitas	70
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Multikolinieritas	71
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Simultan.....	76
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Sejarah PT Karya Prima Usahatama	59
Gambar 4.2 Logo PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	58
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	61
Gambar 4.2 Histogram	69
Gambar 4.3 Probability Plot.....	70
Gambar 4.6 Scatter Plot	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap dapat bertahan di tengah pasar global saat ini. Dengan setiap faktor pendukung yang ada dalam perusahaan, semuanya harus dimaksimalkan demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja merupakan hasil suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan atas dasar pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Kinerja adalah gambaran yang menunjukkan sejauh mana usaha-usaha yang dilakukan dalam melakukan suatu pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapat kinerja tinggi seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai dengan kompetensi jabatan yang pegang seseorang dalam organisasi.

PT Karya Prima Usahatama (KPUshatama) adalah badan usaha milik Yayasan Kesejahteraan Pegawai dan Pensiunan Gas Negara (YKPP Gas Negara) dan PT Ketapang Wisata. KPUshatama awalnya lebih fokus sebagai Pelaksana Jasa Hot Taping pipa (bidang konstruksi), dan suplai ATK. Sejak dilakukan revitalisasi secara menyeluruh pada tahun 2014. Perusahaan mulai merambah bisnis

di bidang usaha jasa pendukung perkantoran (*cleaning services, office boy, security, arsip dan resepsionis*), jasa pertamanan, pengelolaan sampah dan jasa penunjang kegiatan perkantoran lainnya. Selain itu KPU Sahatama juga mengembangkan usaha di bidang konstruksi dan pemeliharaan gedung serta persewaan kendaraan bermotor. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas kerja yang berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja dan dalam meningkatkan kompetensi karyawan tersebut salah satu caranya dengan melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sejalan dengan teori di atas Kasmir (2018:182), juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk

mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam Perusahaan (Bangun, 2015:215).

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan. Berdasarkan data sekunder yang diterima dari PT Karya Prima Usahatama ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan PT Karya Prima Usahatama. Permasalahan yang terjadi menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini diketahui dalam data laporan target pencapaian karyawan dalam Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Penilaian Hasil Kerja Karyawan Tahun 2020-2022
PT Karya Prima Usahatama**

Tahun	Unsur	Target (%)	Realisasi (%)	Kategori
2020	Rencana Kerja Tahunan			
	1. Hasil Kerja Tahunan	(90%-100%)	75	Baik
	2. Kualitas, Biaya, Batas Waktu	(90%-100%)	68	Perbaikan
	Rata-Rata		71,50	Perbaikan
	Kompetensi			
	1. Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	75	Baik
2021	2. Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian	(90%-100%)	72,75	Perbaikan
	Rata-Rata		73,875	Perbaikan
	Rencana Kerja Tahunan			
	1. Hasil Kerja Tahunan	(90%-100%)	75	Baik
	2. Kualitas, Biaya, Batas Waktu	(90%-100%)	79	Baik
	Rata-Rata		77	Baik
2022	Kompetensi			
	1. Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	76,25	Baik
	2. Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian	(90%-100%)	68,35	Perbaikan
	Rata-Rata		72,30	Perbaikan
	Rencana Kerja Tahunan			
	1. Hasil Kerja Tahunan	(90%-100%)	79	Baik
2022	2. Kualitas, Biaya, Batas Waktu	(90%-100%)	70	Perbaikan
	Rata-Rata		74,50	Perbaikan
	Kompetensi			
	1. Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	79,15	Baik
	2. Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian	(90%-100%)	67,75	Perbaikan
	Rata-Rata		73,45	Perbaikan

Sumber: PT Karya Prima Usahatama, 2024

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa hasil kerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama mengalami fluktuatif atau naik turun, namun dapat dikatakan masih belum mampu untuk merealisasikan apa yang telah direncanakan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam hal mengimplementasikan rencana kerja tahunan sehingga berdampak kepada hasil kerja karyawan yang belum pada kategori memuaskan yaitu tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini untuk mengukur pencapaian perusahaan secara umum dapat dilihat dari pendapatan yang diterima oleh perusahaan, dikarenakan adanya jasa yang dijual pada pihak luar, maka akan ada bayaran yang diterima oleh PT Karya Prima Usahatama, sehingga memberikan pendapatan bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator kinerja yang dibagikan kepada 20 orang karyawan PT Karya Prima Usahatama. Berikut adalah hasil pra *survey*:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Karya Prima Usahatama

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya selalu mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	7	35	13	65	20	100
2	Saya selalu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	5	25	15	75	20	100
3	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	7	35	13	65	20	100
4	Saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	6	30	14	70	20	100
5	Saya selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	8	40	12	60	20	100
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian untuk menghindari kesalahan	8	40	12	60	20	100

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
7	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan	10	50	10	50	20	100
8	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	15	75	5	25	20	100
9	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya sendiri dalam bekerja tanpa bantuan dari orang lain	8	40	12	60	20	100
Jumlah			41		59		100

Sumber: Diolah penulis (2024)

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

Menurut Afandi (2018:86) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya yaitu: fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2018:372). Sedangkan menurut Moenir, (2016:119), fasilitas adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh

perusahaan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran proses produksi sehingga dapat menurunkan produktivitas suatu perusahaan (Sinaga et al, 2020:73).

Fasilitas kerja yang disediakan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Semakin baik fasilitas kantor maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Berikut standar fasilitas kerja PT Karya Prima Usahatama.

Tabel 1.3 Standar Fasilitas Kerja PT Karya Prima Usahatama

Perangkat	Pemenuhan Pelayanan	Fasilitas Minimal
Kantor PT Karya Prima Usahatama	Pelayanan Adminitrasi, komunikasi yang cepat & efisien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telpon & Fax 2. Alamat email 3. Komputer dengan fasilitas Internet
	Pengelolaan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai Rekening atas nama organisasi yang ditanda tangani unsur KSB (Ketua, Sekretaris, Bendahara) 2. Aplikasi Laporan Keuangan Standar Nasional
	Rapat dan Diklat	<p>Mempunyai ruang rapat dan ruang DIKLAT, dengan fasilitas pendukung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laptop 2. Projector 3. Papan Tulis
	Buku-Buku Referensi	Memiliki perpustakaan mini
	Kepastian Pelayanan Kantor	Memiliki staff full timer
	Kepastian Data & Dokumentasi Aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki Filing Kabinet 2. Soft Copy File
	Kelengkapan Kantor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lambang Garuda Pancasila, 2. Foto Presiden & Foto Wakil Presiden RI 3. Bendera Merah Putih 4. Struktur Organisasi 5. Papan Informasi

Sumber: PT Karya Prima Usahatama, 2024

Berdasarkan presurvei yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa ketidaksesuaian fasilitas kerja pada PT Karya Prima Usahatama, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

**Tabel 1.4 Kondisi Fasilitas Kerja
PT Karya Prima Usahatama**

No	Daftar Fasilitas Kerja	Kecukupan
1	Gedung	Memadai
2	Ruang Kerja	Memadai
3	Komputer/alat elektronik pendukung kerja	Belum Memadai
4	Fasilitas Internet	Belum Memadai
5	Fasilitas Ibadah	Memadai
6	Kantin	Belum Memadai
7	Fasilitas Perpustakaan	Belum Memadai
8	Penerangan	Belum Memadai
9	Pendingin Ruangan/Ac	Memadai
10	Kursi dan Meja	Memadai
11	Kendaraan Dinas	Belum Memadai
12	Alat Komunikasi/Telepon	Memadai

Sumber: PT Karya Prima Usahatama, 2024

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat fasilitas kantor di PT Karya Prima Usahatama belum cukup memadai dikarenakan masih kurangnya alat-alat elektronik yang mampu menunjang proses kerja pegawai dikarenakan beberapa alat-alat elektronik yang telah rusak, atau butuh di *service* sehingga sudah tidak layak pakai dan hal itu akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kondisi tersebut mengharuskan beberapa orang karyawan terpaksa menggunakan laptop sendiri dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan PT Karya Prima Usahatama yang menunjukkan adanya masalah fasilitas kerja karyawan yang disediakan oleh perusahaan untuk dapat mendukung kinerja karyawan. *Pra survey* dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator fasilitas kerja. Berikut adalah hasil pra *survey* yang dilakukan:

**Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja
Pada PT Karya Prima Usahatama**

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

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa fasilitas kerja karyawan PT Karya Prima Usahatama secara keseluruhan belum memadai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 55%. Penyebab belum efektifnya fasilitas kerja karyawan dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan yang merasa bahwa tata rungan di tempat kerjanya belum mampu membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 12 orang menjawab tidak atau sebesar 60%.

Faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi kerja karyawan. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sejalan dengan teori di atas, Edison et al (2017:140) juga mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Spencer (2017:15) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu karyawan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat tingkat kompetensi karyawan PT Karya Prima Usahatama pada tahun 2020 s/d 2022 sebenarnya masih dapat dikategorikan dalam kondisi baik, namun belum maksimal dikarenakan tingkat kompetensi yang diperoleh masih berada di bawah target 90-100% dimana pada tahun 2020 rata-rata kompetensi karyawan hanya mencapai 73,88%, tahun 2021 rata-rata kompetensi karyawan mengalami penurunan menjadi 72,30% dan pada tahun 2022 rata-rata kompetensi karyawan sebesar 73,45% dan jumlah tersebut mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya namun tidak terlalu signifikan.

Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan PT Karya Prima Usahatama yang menunjukkan adanya masalah kompetensi kerja karyawan. *Pra survey* dilakukan dengan memberikan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang terdapat di dalam kompetensi kerja. Berikut adalah hasil pra *survey* yang dilakukan:

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Kerja Pada PT Karya Prima Usahatama

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

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kompetensi kerja karyawan PT Karya Prima Usahatama secara keseluruhan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 61%. Penyebab rendahnya kompetensi kerja karyawan dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan yang tidak mampu untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.

Selain fasilitas kerja dan kompetensi, faktor selanjutnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sumarjo (2016:16) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu

agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Sutrisno (2020:94) mengatakan disiplin karyawan adalah sikap atau perilaku seseorang sesuai dengan aturan yang ada, prosedur atau disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis dan tidak tertulis.

Kurangnya kedisiplinan dalam manajemen suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan menjatuhkan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan perusahaan, yang harus dibangun dan ditegakkan pertama kali adalah sikap kedisiplinan para karyawan. Disiplin bermanfaat bagi karyawan untuk dapat mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga akan tercipta hasil kerja yang baik di dalam diri masing-masing karyawan. Sutrisno (2020:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan selama ini sebagai salah satu karyawan PT Karya Prima Usahatama dapat dijelaskan bahwa masih ada karyawan yang suka melanggar prosedur kedisiplinan atau aturan yang berlaku, seperti datang terlambat masuk ke kantor dan menggunakan alasan yang sama untuk membenarkan perilaku karyawan dan hal itu selalu menjadi rutinitas dalam bekerja, serta masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, dan terdapat juga beberapa karyawan yang kurang efektif memanfaatkan waktu di dalam pekerjaan, seperti masih adanya karyawan yang melakukan aktivitas seperti bermain *handphone* saat jam kerja, atau mengobrol dengan rekan kerja yang lain. Sedangkan disiplin kerja karyawan berdasarkan tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.7 di bawah ini:

Tabel 1.7 Data Absensi Karyawan PT Karya Prima Usahatama Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
		Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2020	83	12	5	5	22	27	20	24
2021	80	25	5	10	40	50	30	38
2022	80	34	7	13	54	67	38	48
2023	87	34	5	15	54	62	30	34

Sumber: PT Karya Prima Usahatama, 2024

Dari Tabel 1.7 di atas dapat terlihat tingkat absensi dan keterlambatan karyawan PT Karya Prima Usahatama sepanjang 3 tahun terakhir yang mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan sebesar 27% dengan jumlah tingkat keterlambatan karyawan sebesar 24%. Sementara pada tahun 2021 tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan menjadi 50% dengan tingkat keterlambatan karyawan yang mengalami kenaikan menjadi 38%, sedangkan pada tahun 2022 absensi karyawan juga mengalami kenaikan menjadi 67% dengan tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 48%. Namun tahun 2023 absensi karyawan mengalami penurunan menjadi 62% dengan Tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 34%. Sehingga dari rekapitulasi data absensi di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Karya Prima Usahatama masih belum maksimal.

Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan PT Karya Prima Usahatama yang menunjukkan adanya masalah disiplin kerja karyawan. *Pra survey* dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja. Berikut adalah hasil pra *survey* yang dilakukan:

**Tabel 1.8 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja
Pada PT Karya Prima Usahatama**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	8	40	12	60	20	100
2	Saya selalu fokus dengan pekerjaan saya ketika waktu kerja	7	35	13	65	20	100
3	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	10	50	10	50	20	100
4	Saya tidak pernah absen tanpa pemberitahuan	6	30	14	70	20	100
Jumlah			40		60		100

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan PT Karya Prima Usahatama secara keseluruhan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 60%. Hal ini sejalan dengan data absensi yang disajikan di atas bahwa masih terjadinya absensi karyawan tanpa alasan yang jelas pada PT Karya Prima Usahatama yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum maksimal.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti di atas bahwa terdapat masalah kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama yang disebabkan oleh fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan belum optimal hal tersebut dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan yang tidak dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.
- b. Fasilitas kantor di PT Karya Prima Usahatama masih belum efektif dalam menunjang kinerja karyawan hal tersebut dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan yang merasa bahwa tata ruangan di tempat kerjanya belum mampu membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 12 orang menjawab tidak atau sebesar 60%.
- c. Kompetensi kerja karyawan dapat dikatakan masih rendah, hal tersebut dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan yang tidak mampu untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.
- d. Tingkat disiplin kerja karyawan masih belum maksimal hal tersebut dikarenakan masih terjadinya absensi karyawan tanpa alasan yang jelas pada PT Karya Prima Usahatama yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum maksimal, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 14 orang menjawab tidak atau sebesar 70%.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini diberikan pembatasan masalah agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel penelitian : Fasilitas Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja (Y).
- b. Objek penelitian : PT Karya Prima Usahatama Medan
- c. Populasi penelitian : 87 responden PT Karya Prima Usahatama

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan?
4. Apakah fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni masalah manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah

khususnya yang berhubungan dengan fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Bagi PT Karya Prima Usahatama

Untuk mengetahui hubungan fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

3) Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menambah kegunaan untuk lembaga dan penelitian selanjutnya.

4) Bagi Pembaca

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahas kajian dalam penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yahya et al (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh

Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama”. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah sampel : Penelitian terdahulu menggunakan 35 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 87 sampel.
2. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian terdahulu pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang konsekuensi pada tugas kerja sepanjang waktu yang relevan dengan tujuan perusahaan. Kinerja individu adalah puncak yang dapat diukur dari pekerjaan, bakat, dan peluang mereka. Akibatnya, kinerja bukan menyangkut mengenai karakteristik individu seseorang yang dibuktikan dengan pekerjaan yang akan atau telah dilakukan (Umam, 2018:186).

Menurut Sahadi (2018:7), kinerja merupakan bagaimana mengatur kinerja dalam parameter tujuan yang diterima, tolok ukur, dan spesifikasi atribut kompetensi mengantisipasi hasil yang lebih baik dari kelompok, tim, dan orang. Menurut Wibowo (2017:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2018:22), mengemukakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2018:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Dari sekian banyak definisi, menurut definisi para ahli tentang kinerja, terbukti bahwa kinerja mengacu pada perilaku kerja seorang karyawan yang konsisten dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan pada waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Pelatihan kerja secara berkala
- 7) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif.
- 8) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 9) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2018:184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Untuk menilai kinerja seorang karyawan, perlu adanya sistem yang telah ditetapkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Namun setiap perusahaan pastinya memiliki tingkat pengukuran yang berbeda. Untuk menciptakan suatu sistem penilaian maka dibutuhkan proses yang tersistem dengan baik, proses tersebut telah dikemukakan oleh Kasmir (2018:186), meliputi :

1) Menyusun Rencana Kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana

kerja disusun bertujuan agar karyawan menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan dari rencana yang telah tersusun dengan sebaik-baiknya. Rencana yang telah dibuat harus segera dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah disepakati bersama.

3) Pembinaan

Pembinaan dilaksanakan apabila karyawan belum mampu merealisasikan rencana yang telah ditentukan. Seorang manajer yang baik harus terus membimbing karyawannya agar kerja kerasnya tetap pada jalur yang benar.

4) Pengawasan

Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana realisasi sasaran, perilaku kerja bawahan, menarik kesimpulan, memberi umpan balik, menentukan tindak lanjut dan menentukan berjalannya suatu rencana secara benar.

5) Mengendalikan

Saat terjadi penyimpangan, tugas seorang manajer ialah mengendalikan situasi dengan tepat. Manajer harus bisa mengendalikan keadaan yang salah kembali pada jalur yang tepat.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja memang memiliki sejumlah manfaat yang baik bagi karyawan maupun perusahaan. Beberapa manfaat yang diambil

dari penilaian kinerja menurut Widyaningrum (2020:13) yang dilakukan secara teratur yang ditunjukkan seperti di bawah ini:

- 1) Meningkatkan produktivitas dari karyawan. Sehingga, bila ada karyawan yang berprestasi, bisa langsung diberikan apresiasi.
- 2) Membuat komunikasi antara pihak karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.
- 3) Mencegah adanya kesalahpahaman yang berkaitan dengan kualitas dan hasil kerja yang sudah dilakukan.
- 4) Dapat memberikan informasi yang jelas mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan

e. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja:

- 1) Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

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

6) Ketelitian

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

7) Kepemimpinan

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

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

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

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah

kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi, 2018:150).

Menurut Rivai (2018:243), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Sedangkan menurut Moenir, (2016:119) Fasilitas adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2017:40), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan pra sarana secara tepat dan efisien. Mangkunegara (2018:80), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi.

Definisi fasilitas kerja menurut Robbins (2018:372) adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas dalam dunia kerja

berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Robbins (2018:372) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

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

c. Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

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

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (2018:375) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- 1) Tata ruang
Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.
- 2) Keamanan dan kenyamanan
Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.
- 3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain
Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

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

Menurut Edison et al (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Wibowo (2017:271) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2018:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2017:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Kenyakinan dan Nilai-Nilai

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

2) Keterampilan

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

3) Pengalaman

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

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian

konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

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

6) Isu Emosional

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

7) Kemampuan Intelektual

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

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sebagai berikut:

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

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

c. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:275) ada beberapa tipe kompetensi:

1) *Planning competency*

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

2) *Influence competency*

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

3) *Communication competency*

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

4) *Interpersonal competency*

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

5) *Thinking competency*

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

6) *Organizational competency*

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

d. Indikator Kompetensi

Wibowo (2017:273) menjelaskan bahwa terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yang dijadikan sebagai indikator, yaitu:

1) Motif

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

2) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri

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

4) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik

5) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin erat hubungannya dengan keasadaran, sebab disiplin timbul dari keasadaran. Timbulnya proses kesadaran dapat memerlukan waktu yang lama dan agak sulit dilaksanakan, tetapi disiplin dapat ditumbuhkan dalam waktu yang singkat dan pada awalnya dapat dipaksakan dengan suatu aturan. Di tempat kerja terdapat berbagai aturan yang menuntut adanya disiplin pegawai dengan berbagai sanksinya. Pada dasarnya dalam disiplin terdapat dua faktor penting yaitu faktor waktu dan faktor kegiatan atau pelaksanaan kerja. Usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain dilakukan melalui penyebaran tugas dan

wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai, yang dapat diketahuikan dipahami oleh tiap pegawai sehingga mengetahui dengan tepat dimana dan bagaimana posisi pegawai. (Sedarmayanti, 2017:135).

Menurut Sutrisno (2020:94) menyatakan disiplin karyawan adalah sikap atau perilaku seseorang sesuai dengan aturan yang ada, prosedur atau disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis dan tidak tertulis. Menurut Afandi (2018:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2019:193). Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2018:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hal senada juga di ungkapkan oleh Sumarjo (2016:16) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sumarjo (2016:17) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata perbuatan.

3) Promosi Jabatan / Kesejahteraan

Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar disiplin dalam setiap tindakan dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

5) Komitmen Organisasi

Komitmen penting bagi perusahaan sebab komitmen menunjukkan adanya kepatuhan terhadap pelaksanaan nilai dan peraturan di perusahaan sebagai wujud dari kecintaannya pada perusahaan. Komitmen organisasi berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan peraturan yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat

kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018:13), fungsi disiplin antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sumarjo (2016:19), menuturkan ada beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja yaitu:

- 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja; Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.
- 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku; Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.
- 3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan; Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam hasil penelitian terdahulu yang relevan akan dibahas mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sebagai acuan dalam menentukan tindakan lanjut sebagai pertimbangan penelitian. Beberapa penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Yahya et al (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng	$X_1 =$ Disiplin Kerja $X_2 =$ Kompetensi $X_3 =$ Fasilitas $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
2	Sari et al (2023)	Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	$X_1 =$ Fasilitas $X_2 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan fasilitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)
3	Rambe et al (2023)	<i>The Influence of Work and Communication Facilities on Employee Performance at The Education Department of Labuhan Batu with Motivation as an Intervening Variable</i>	$X_1 =$ Work Facilities $X_2 =$ Communication $Y =$ Performance $Z =$ Motivation	Multiple Regression	<i>The results obtained in this study show there is a significant effect between work facilities and communication variables on performance</i>
4	Abid dan Rukmana (2022)	<i>The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT Expert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City</i>	$X_1 =$ Work Discipline $X_2 =$ Motivation $Y =$ Performance	Multiple Regression	<i>There is a simultaneous significant influence between Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Expert Jaya Mandiri, South Tangerang City.</i>
5	Sahrul et al (2022)	Pengaruh Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan-Kalimantan Timur	$X_1 =$ Fasilitas $X_2 =$ Motivasi Kerja $X_3 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
6	Suarniti dan Bagia (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Klungkung	$X_1 =$ Kompetensi $X_2 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai
7	Ridwan dan Adji (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut	$X =$ Fasilitas Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut
8	Krisnawati dan Bagia (2021)	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo	$X =$ Kompetensi Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Ariesni dan Asnur (2021)	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	$X =$ Disiplin $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Darma et al (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari	$X_1 =$ Fasilitas Kerja $X_2 =$ Kompetensi $Y =$ Kinerja $Z =$ Kepuasan	Analisis Jalur	Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari

Sumber: Data diolah, (2024)

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:60), menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini.

1. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X₁ Terhadap Y)

Definisi fasilitas kerja menurut Robbins (2018:372) adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat memenuhi fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang kegiatan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), Sari et al (2023), Rambe et al (2023), Sahrul et al (2022), Ridwan dan adji (2022), serta Darma et al (2018), yang mengatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (X₂ Terhadap Y)

Wibowo (2017:271) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), Suarniti dan Bagia (2022), Krisnawati dan Bagia (2021), serta Darma et al (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X₃ Terhadap Y)

Sumarjo (2016:16) meyakini bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar,

maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan ketaatan seorang pegawai kepada perusahaan.

Individu yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

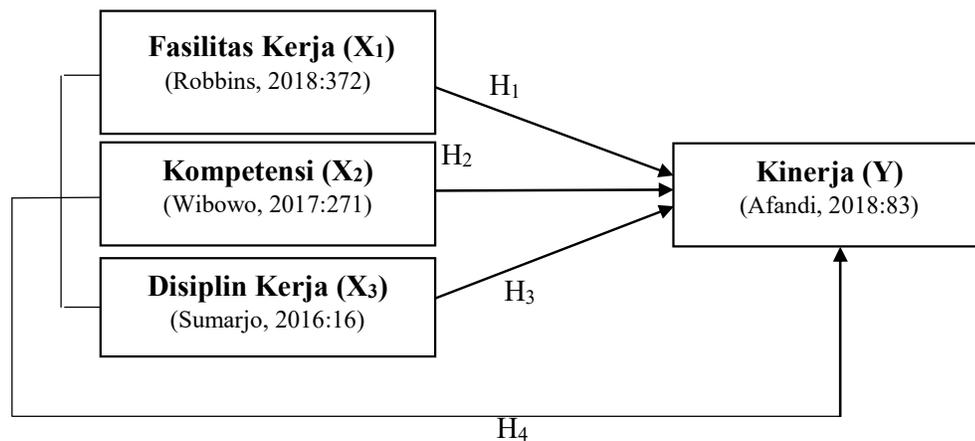
Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), Sari et al (2023), Abid dan Rukmana (2022), Sahrul et al (2022), Suniarti dan Bagia (2022), serta Ariesni dan Asnur (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X₁, X₂, X₃ Terhadap Y)

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, tiga diantaranya yaitu fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, serta kompetensi yang dimiliki karyawan, harus diimbangi dengan disiplin kerja. guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik bagi tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), yang mengatakan bahwa secara simultan fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2024)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

- H₁ = Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.
- H₂ = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.
- H₃ = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.
- H₄ = Fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Adapun pengertian asosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017:37), adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Karya Prima Usahatama, yang berada di Jl. K.L Yos Sudarso Lr 12 No. 18 Glugur Kota, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20115.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2023 sampai dengan Mei 2024 dimulai dari kegiatan pengajuan judul sampai dengan kegiatan

sidang meja hijau yang direncanakan akan terselesaikan dalam jangka waktu empat bulan. Berikut rancangan kegiatan dari penelitian ini:

Tabel 3.1 Skedul Kegiatan

No	Aktivitas	Des'23				Jan'24				Feb'24				Mar'24				Apr'24				Mei'24			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengolahan Data																								
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Seminar Hasil																								
10	Revisi Seminar Hasil																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Hasil pengembangan penelitian, 2024

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Prima Usahatama yang berjumlah 87 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:116) Dalam penelitian ini, teknik *sampling*

yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:118), teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 87 orang. Berikut daftar sampel karyawan PT Karya Prima Usahatama:

Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian

No	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Bagian Teknik	19
2	Bagian Operasional	23
3	Bagian Komersil	4
4	Bagian SDM & Umum	12
5	Bagian Anggaran & Perbendaharaan	10
6	Bagian Hukum & Legal	3
7	Bagian Akuntansi & Pajak	12
8	Pengendali Kinerja	4
Jumlah		87

Sumber: PT Karya Prima Usahatama, 2024

3. Jenis Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Sodik, 2015:68). Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai fasilitas kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja.

4. Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:225) pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama (Sarwono, 2016:8). Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Karya Prima Usahatama.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui data perusahaan, buku-buku, jurnal dan artikel yang di dapat dari *website* yang berkaitan dengan penelitian ini (Bungin, 2015:119). Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, jurnal, *website*, dan data dari perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini

menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *abtecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2017:69). Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari fasilitas kerja (X₁), kompetensi (X₂), dan disiplin kerja (X₃).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:69). Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah suatu definisi yang di dasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang di definisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrument pengukuran (Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016:90).

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan

alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83)	1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4) Disiplin kerja 5) Inisiatif 6) Ketelitian 7) Kepemimpinan 8) Kejujuran 9) Kreativitas (Afandi, 2018:89)	Likert
Fasilitas Kerja (X ₁)	Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2018:372)	1) Tata ruang 2) Keamanan dan kenyamanan 3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain (Robbins, 2018:375)	Likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:271)	1) Motif 2) Sifat 3) Konsep diri 4) Pengetahuan 5) Keterampilan (Wibowo, 2017:273)	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193),	1) Mematuhi semua peraturan perusahaan 2) Penggunaan waktu secara Efektif 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya 4) Tingkat absensi (Hasibuan, 2019:196)	Likert

Sumber: Data diolah, (2024)

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:224), menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari

penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Sugiyono (2017:238), menjelaskan observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian.

2. Dokumentasi

Sugiyono (2017:240), menjelaskan dokumentasi adalah pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

3. Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap konsumen diukur dengan menggunakan skala likert. Skala *likert* merupakan kesepakatan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan tingkatan (Sugiyono, 2017:93), sebagai berikut:

Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017:206). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2017:267). Pada uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Corelation* nilai r hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation* $> 0,30$.

b. Uji Reliabilita

Menurut Sugiyono (2017:270) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas (α) $> 0,60$. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel.

2. Uji Deskriptif Statistik

Menurut Ghozali (2018:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik (tidak termasuk model regresi sederhana), harus memenuhi asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi, tidak menemukan masalah-masalah statistik. Selain itu, model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik, sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal (Gani dan Amalia, 2015:121). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi, dkk, 2017:79). Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian secara grafik dan pengujian secara statistik.

a) Pengujian Normalitas Secara Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi dkk (2017:83), distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi

sebuah histogram. Sedangkan untuk grafik normal *probability plot* (PP-Plot) memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

b) Pengujian Normalitas Secara Statistik

Banyak teknik pengujian distribusi normalitas data, diantaranya yang paling sering dipakai adalah dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* adalah alat uji ketidaknormalan. Konsekuensinya, H_0 adalah hipotesis untuk data berdistribusi normal. Sebaliknya H_a adalah hipotesis untuk data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, penempatan pengertian H_0 dan H_a , sangat tergantung dengan alat uji yang digunakan. Dengan kriteria: jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih besar dari tingkat alpha (0,05), maka H_0 diterima, atau data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih kecil dari tingkat alpha (0,05), maka H_a yang diterima, atau data tidak berdistribusi normal (Gani dan Amalia, 2015:111).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat atau tidak. Jika dua variabel atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinieritas. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas. Jika tergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk, karena beberapa variabel akan

menghasilkan parameter yang mirip, sehingga dapat saling mengganggu. Pendeteksian problem multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) maka tidak aja gejala multikolinieritas (Gani dan Amalia, 2015:123).

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah kondisi dimana varians dan nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu *observer* (pengamat) dengan *observer* lainnya. Jika varian dan nilai sisa sama (*equal*) antara satu *observer* dengan *observer* lainnya, maka kondisi ini disebut dengan kondisi homokedastisitas. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homokedastisitas dan bukan kondisi heterokedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi homokedastisitas, jika penyebaran titik-titik *observer* di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y, tidak mengarah kepada satu pola yang jelas (Gani dan Amalia, 2015:123).

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan hubungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Safitri dan Kholilah, 2018:101).

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Karya Prima Usahatama adalah dengan regresi linear berganda, dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Fasilitas Kerja

X_2 = Variabel Kompetensi

X_3 = Variabel Disiplin Kerja

e = Error

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Gozali, 2018:96). Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

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

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Adapun cara melakukan uji F (Ghozali, 2018:98), sebagai 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 $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, 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) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Karya Prima Usahatama

PT Karya Prima Usahatama (KPUshatama) adalah badan usaha milik Yayasan Kesejahteraan Pegawai dan Pensiunan Gas Negara (YKPP Gas Negara) dan PT Ketapang Wisata. KPUshatama di dirikan dengan dasar hukum Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 97 tanggal 21 Nopember 2000, yang dibuat di hadapan Darbi, SH., Notaris di Jakarta, yang telah memperoleh pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Keputusan No. C-00126 HT.01.01.TH.2001 tanggal 16 April 2001, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 62 tanggal 3 Agustus 2001 dan Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 5146 Tahun 2001. PT Karya Prima Usahatama awalnya lebih fokus sebagai Pelaksana Jasa Hot Taping pipa (bidang konstruksi), dan suplai ATK. Sejak dilakukan revitalisasi secara menyeluruh pada tahun 2014.

b. Visi dan Misi PT Karya Prima Usahatama

Visi PT Karya Prima Usahatama

Menjadi perusahaan di bidang general contractor dan supporting services yang terkemuka serta memberikan nilai berkesinambungan bagi para pemangku kepentingan.

Misi PT Karya Prima Usahatama

- 1) Menjadikan karyawan sebagai Aset perusahaan
- 2) Memberikan pelayanan terbaik demi tercapainya kepuasan pelanggan
- 3) Menyediakan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional
- 4) Membangun kemitraan strategis dan bersinergi dengan pengguna jasa dengan prinsip saling menguntungkan
- 5) Mewujudkan misi Yayasan Kesejahteraan Pegawai dan Pensiunan Gas Negara.

c. Struktur Organisasi PT Karya Prima Usahatama

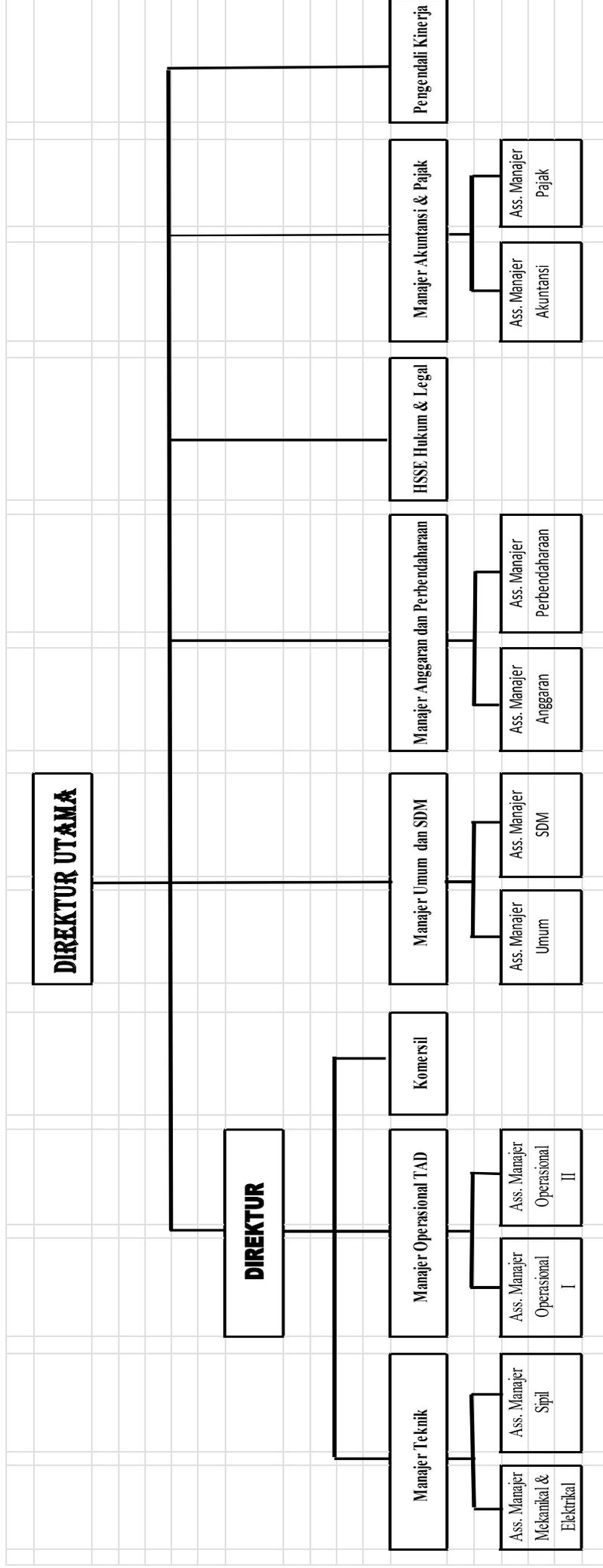
Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan yang tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi itu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerjasama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu mempunyai hubungan dengan karyawan yang lainnya.

Begitu juga yang telah dilaksanakan PT Karya Prima Usahatama, dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya

karyawannya bekerja pada perusahaan dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka PT Karya Prima Usahatama telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti.

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan antara fungsi, bagian, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Dalam mengelola serta mengorganisir diantara bawahan dan atasan, langkah pertama yang harus dikerjakan seorang pemimpin perusahaan adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT Karya Prima Usahatama.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Karya Prima Usahatama

Sumber : PT Karya Prima Usahatama, 2024

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan PT Karya Prima Usahatama yaitu sebanyak 87 responden. Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan:

a. Deskripsi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 87 responden dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	50	57,47
Perempuan	37	42,53
Jumlah	87	100,0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 50 orang atau sebesar 57,47%, sedangkan responden perempuan sebanyak 37 orang atau sebesar 42,53%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan yang bekerja di PT Karya Prima Usahatama didominasi oleh laki-laki, kondisi tersebut dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan di perusahaan yang memerlukan banyak laki-laki dikarenakan selain dapat bekerja dalam kantor juga bekerja di lapangan yang banyak memerlukan tenaga fisik.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<21	10	11,49
21 – 25	13	14,94
26 – 30	36	41,38
31 – 35	16	18,39
>35	12	13,79
Jumlah	87	100,0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26-30 tahun dengan jumlah 36 orang atau sebesar 41,38%. Karyawan berusia 31 – 35 tahun ada sebanyak 16 orang atau sebesar 18,39%, karyawan berusia 21 – 25 tahun ada sebanyak 13 orang atau sebesar 14,94%, kemudian karyawan berusia >35 tahun ada sebanyak 12 orang atau sebesar 13,79%, sementara sisanya ada sebanyak 10 orang atau sebesar 11,49% berusia <21 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa rata-rata karyawan masih dalam usia produktif, yang diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang sudah tidak produktif, sebab kinerja karyawan akan semakin menurun seiring dengan meningkatnya usia. Dalam hal kinerja, karyawan yang lebih tua cenderung menurun terutama dalam hal kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 87 responden dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diuraikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	31	35,63
D3	3	3,45
S1	48	55,17
S2	5	5,75
Jumlah	87	100,0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berpendidikan sarjana yang berjumlah 48 orang dengan persentase 55,17%. Karyawan berpendidikan SLTA ada sebanyak 31 orang dengan persentase 35,63%, karyawan dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentase 5,75%, sementara sisanya sebanyak 3 orang dengan persentase 3,45% berpendidikan D3. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan S1, perusahaan memperoleh tenaga kerja yang memiliki *skill* dan ketrampilan yang baik, sehingga dapat melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

3. Hasil Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

a. Uji Instrumen

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk mencari data terhadap permasalahan yang ada, maka penulis menyebarkan angket kepada responden untuk dijawab dengan sebenar-benarnya. Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan uji instrument. Angket yang sudah

disebarkan kepada responden, yang menjadi sampel terlebih dahulu harus di uji melalui pengujian:

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Cara untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak dapat diketahui dari nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup. Berikut hasil pengujian validitas dari item-item pernyataan yang terdapat dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian 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
X1.1	17.5747	16.759	.540	.799
X1.2	17.6092	17.264	.514	.804
X1.3	17.5862	15.943	.620	.781
X1.4	17.5977	16.778	.561	.794
X1.5	17.6322	15.747	.663	.772
X1.6	17.6322	16.003	.596	.787

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel fasilitas kerja memiliki 6 item pernyataan yang terdiri dari 3 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel fasilitas kerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Kompetensi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.2069	37.887	.662	.829
X2.2	34.1034	37.791	.591	.834
X2.3	34.3103	38.472	.527	.840
X2.4	34.3563	37.720	.563	.837
X2.5	34.1609	39.741	.410	.851
X2.6	34.2299	39.342	.510	.841
X2.7	34.1839	38.384	.512	.842
X2.8	34.1724	39.423	.498	.842
X2.9	34.1494	36.431	.741	.821
X2.10	34.0230	39.581	.554	.838

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel kompetensi memiliki 10 item pernyataan yang terdiri dari 5 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas 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
X3.1	25.5402	26.391	.403	.815
X3.2	25.4598	25.833	.517	.799
X3.3	25.5057	24.230	.580	.790
X3.4	25.4368	23.435	.703	.772
X3.5	25.5172	24.322	.643	.781
X3.6	25.4368	25.179	.549	.795
X3.7	25.5057	25.299	.487	.804
X3.8	25.3218	26.430	.414	.813

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki 8 item pernyataan yang terdiri dari 4 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	63.4368	100.714	.630	.899
Y.2	63.3678	104.235	.527	.902
Y.3	63.3793	99.354	.677	.897
Y.4	63.2529	101.842	.621	.899
Y.5	63.4138	103.269	.564	.901
Y.6	63.3678	102.003	.628	.899
Y.7	63.2874	99.091	.670	.897
Y.8	63.3793	99.354	.677	.897
Y.9	63.2529	101.842	.621	.899
Y.10	63.4138	103.269	.564	.901
Y.11	63.3678	102.003	.628	.899
Y.12	63.5862	104.176	.471	.903
Y.13	63.7701	105.458	.419	.905
Y.14	63.3678	104.352	.464	.903
Y.15	63.7471	105.517	.373	.906
Y.16	63.5057	107.299	.322	.907
Y.17	63.3218	103.639	.519	.902
Y.18	63.3218	98.523	.708	.896

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja memiliki 18 item pernyataan yang terdiri dari 9 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,3, sehingga dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan ketelitian atau keakuratan dari suatu instrumen pengukuran. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila Cronbach's Alpha $> 0,60$. Adapun hasil uji realibilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel *reliability statistics* yang telah disajikan data tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,818 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel fasilitas kerja dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,852 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel

kompetensi dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,817 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,906 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

b. Deskriptif Statistik

Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang digunakan dalam penelitian. Gambaran umum berupa nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan median dari setiap variabel yang digunakan. Pada

tabel 4.12 dibawah ini ditampilkan hasil statistik deskriptif untuk data murni penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	87	12.00	30.00	21.1264	4.77592
Kompetensi	87	24.00	49.00	37.9885	6.83611
Disiplin Kerja	87	18.00	39.00	29.1034	5.65693
Kinerja	87	48.00	87.00	67.1494	10.69289
Valid N (listwise)	87				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

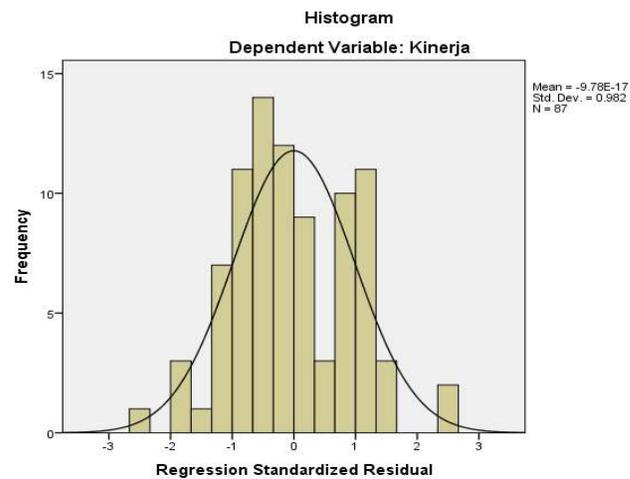
Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui nilai minimum dari fasilitas kerja adalah 12,00, sementara nilai maksimumnya adalah 30,00. Rata-rata fasilitas kerja adalah 21,1264, dengan standar deviasi 4,77592. Diketahui nilai minimum dari kompetensi adalah 24,00, sementara nilai maksimumnya adalah 49,00. Rata-rata kompetensi adalah 37,9885, dengan standar deviasi 6,83611. Sedangkan nilai minimum dari variabel disiplin kerja adalah 18, dan nilai maksimumnya adalah 39, dengan rata-rata sebesar 29,1034, dan standar deviasi 5,65693. Diketahui nilai minimum dari kinerja adalah 48,00, sementara nilai maksimum dari kinerja adalah 87,00. Rata-rata kinerja adalah 67,1494 dengan standar deviasi 10,69289.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model yang diperoleh benar-benar telah memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari regresi. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

1) Pengujian Normalitas

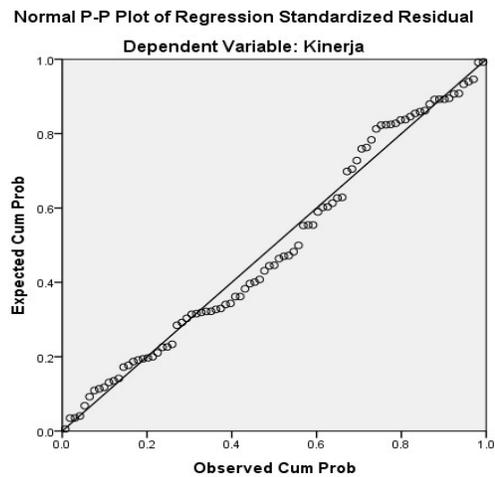
Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Maksud data distribusi normal adalah dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median. Dalam skripsi untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dapat menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik dalam pengujian normalitas terdiri dari histogram dan *probability plot* yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian normalitas data pada histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan ditengah dan tidak mering ke kanan maupun miring ke kiri, sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal. Sedangkan untuk hasil pengujian normalitas dengan grafik P-P Plot ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Hasil uji normalitas dengan *probability plot* pada gambar 4.3 mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

Kemudian untuk memperkuat apakah penelitian tersebut terdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada tabel uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov dibawah ini:

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

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.19081839
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.070
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Berdasarkan ketentuan, jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal, namun jika tingkat signifikan $> 0,05$, maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Dari hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa data residual berdistribusi normal, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan $0,200 > 0,05$.

2) Pengujian Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 . Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.716	3.641		
	Fasilitas Kerja	.590	.164	.529	1.889
	Kompetensi	.949	.115	.522	1.916
	Disiplin Kerja	.238	.115	.767	1.304

a. Dependent Variable: Kinerja

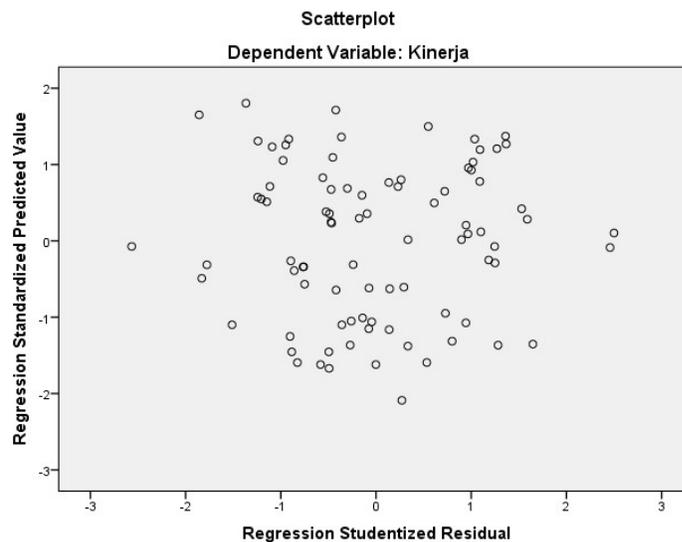
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* variabel fasilitas kerja sebesar 0,529, kompetensi sebesar 0,522, dan disiplin kerja sebesar 0,767 sedangkan untuk nilai VIF

variabel fasilitas kerja sebesar 1,889, kompetensi sebesar 1,916, dan disiplin kerja sebesar 1,304. Artinya bahwa nilai Tolerance tiga variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

3) Pengujian Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan pengujian grafik dengan *scatter plot*.



Gambar 4.4 Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Gambar *scatter plot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak disekitaran, di atas dan di bawah titik nol sehingga titik-titik data tidak menumpuk hanya di atas atau dibawah titik nol. Titik-titik data tidak membentuk suatu pola atau

gambar garis tertentu, serta titik-titik data tersebar secara acak. Sehingga dari hasil pengujian dengan gambar *scatterplot* ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program IBM SPSS versi 24.0:

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.716	3.641		3.218	.002
	Fasilitas Kerja	.590	.164	.263	3.598	.001
	Kompetensi	.949	.115	.607	8.226	.000
	Disiplin Kerja	.238	.115	.126	2.067	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Pada *output Coefficients* diperoleh persamaan regresi linear ganda:

$$Y = 11,716 + 0,590X_1 + 0,949X_2 + 0,238X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstansta dari regresi bernilai 11,716. Hal ini menunjukkan bahwa jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak mengalami peningkatan, maka kinerja (Y) karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,716 satuan.
- 2) Variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan (kenaikan) terhadap variabel fasilitas kerja (X_1), sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,590 satuan atau sebesar 59%.
- 3) Variabel kompetensi (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,949. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan (kenaikan) terhadap variabel kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,949 satuan atau sebesar 94,9%.
- 4) Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan (kenaikan) terhadap variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,238 satuan atau sebesar 23,8%.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan keputusan menerima atau menolak hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan uji koefisien determinasi.

1) Uji parsial (uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Uji parsial menggunakan teknik t-tes, asumsi yang diajukan $p\text{-value} < \text{level of significant}$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai $t \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan $0,05/2 = 0,05$ dengan $df = n - k$. Nilai n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas, $df = 87 - 4$ adalah 83, sehingga nilai $t \text{ tabel}$ adalah 1,66342. Hasil uji t statistik dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.716	3.641		3.218	.002
	Fasilitas Kerja	.590	.164	.263	3.598	.001
	Kompetensi	.949	.115	.607	8.226	.000
	Disiplin Kerja	.238	.115	.126	2.067	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai signifikansi fasilitas kerja adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung}$ (3,598) $> 1,66342$, dan nilai signifikansi kompetensi adalah $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t \text{ hitung}$ (8,226) $> 1,66342$, sedangkan nilai signifikansi dari disiplin kerja adalah $0,042 < 0,05$ dengan nilai $t \text{ hitung}$ (2,067) $> 1,66342$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama.

2) Uji simultan (uji-F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y. Uji simultan menggunakan F-tes. Jika F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak atau dengan kata lain semua variabel bebas memengaruhi variabel dependen. Nilai F tabel dapat dilihat dengan derajat kebebasan penyebut (df) menggunakan $n-k = 87-4 = 83$, sedangkan df pembilang = $k-1 = 4-1 = 3$, sehingga nilai F tabel adalah 2,71. Hasil uji F statistik dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7515.822	3	2505.274	89.735	.000 ^b
	Residual	2317.235	83	27.918		
	Total	9833.057	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai signifikan $0,000 <$ 0,05 dan nilai F hitung (89,735) $>$ F tabel (2,71), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Karya Prima Usahatama.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.756	5.28380

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,756 atau 75,6%. Hal ini menunjukkan 75,6% kinerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, sementara 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: kemampuan, kepribadian, minat kerja, motivasi, pelatihan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung (3,598) > t tabel (1,66342) dengan signifikan

(0,001) < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

Definisi fasilitas kerja menurut Robbins (2018:372) adalah suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat memenuhi fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang kegiatan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), Sari et al (2023), Rambe et al (2023), Sahrul et al (2022), Ridwan dan adji (2022), serta Darma et al (2018), yang mengatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah

dilakukan diperoleh nilai t hitung (8,226) > t tabel (1,66342) dengan signifikan (0,000) < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

Wibowo (2017:271) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), Suarniti dan Bagia (2022), Krisnawati dan Bagia (2021), serta Darma er al (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah

dilakukan diperoleh nilai t hitung (2,067) > t tabel (1,66342) dengan signifikan (0,042) < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

Sumarjo (2016:16) meyakini bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, oleh karena itu agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan ketaatan seorang pegawai kepada perusahaan. Individu yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), Sari et al (2023), Abid dan Rukmana (2022), Sahrul et al (2022), Suniarti dan Bagia (2022), serta Ariesni dan Asnur (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung (89,735) > F tabel (2,71) dengan taraf signifikan (0,000) > 0,05. Dengan demikian pengujian

ini secara statistik membuktikan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, tiga diantaranya yaitu fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, serta kompetensi yang dimiliki karyawan, harus diimbangi dengan disiplin kerja. guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik bagi tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya et al (2023), yang mengatakan bahwa secara simultan fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $(3,598) > t \text{ tabel } (1,66342)$ dengan $\text{sig } (0,001) < 0,05$. Artinya semakin baik fasilitas kerja maka secara signifikan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $(8,226) > t \text{ tabel } (1,66342)$ dengan $\text{sig } (0,000) < 0,05$. Artinya semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $(2,067) > t \text{ tabel } (1,66342)$ dengan $\text{sig } (0,42) < 0,05$. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja akan meningkat secara signifikan

4. Fasilitas kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung $(89,735) > F$ tabel $(2,71)$ dengan sig $(0,000) < 0,05$. Artinya bahwa jika fasilitas kerja, kompetensi dan disiplin kerja karyawan diperhatikan oleh perusahaan dengan baik maka secara signifikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada karyawan PT Karya Prima Usahatama Medan untuk dapat terus meningkatkan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja melalui lingkungan kerja yang bersih serta tata ruangan kerja yang nyaman dan perusahaan bertanggung jawab penuh apabila ada kecelakaan saat bekerja.
2. Disarankan kepada karyawan PT Karya Prima Usahatama Medan untuk dapat meningkatkan sifat/ciri bawaan dan keterampilan karyawan yaitu dengan cara memberikan training berbasis kompetensi, sehingga perusahaan dapat lebih mudah dan terbantu oleh pegawai lain yang sudah baik dalam sifat/ciri bawaan dan keterampilannya sehingga mampu memberikan pengarahan bagi pegawai lain yang dinilai kurang baik dalam sifat/ciri bawaan dan keterampilannya, dengan cara ini diharapkan kinerja pegawai tersebut meningkat dan juga target yang diharapkan oleh perusahaan tercapai dengan optimal.

3. Disarankan kepada karyawan PT Karya Prima Usahatama Medan untuk dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di PT Karya Prima Usahatama Medan guna memperlancar aktivitas perusahaan. Pimpinan harus dapat menerapkan sanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga karyawan akan lebih patuh serta takut untuk melakukan pelanggaran disiplin kerja.
4. Disarankan pada perusahaan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kejujuran karyawan dalam bekerja, dengan memberikan contoh dan perilaku yang positif kepada seluruh karyawan. Alasannya, apabila pengaruh positif telah diberikan oleh para atasan, maka dengan sendirinya akan menumbuhkan rasa segan dan malu pada diri karyawan apabila tidak berlaku jujur baik dalam pekerjaan maupun untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elangga
- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison, E., et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gani, I. and Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Lupiyoadi, R. (2018). *Manajemen pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Safitri, E., dan Kholilah. (2018). *Statistik I*. Palembang : Citra Books
- Sahadi. (2018). *Kinerja dan Komitmen Seorang Manager Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Teknosain

- Sarwono, J. (2016). Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS, Yogyakarta: Andi Offse
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinaga, O. S., et al. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Siyoto, S., dan Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Spencer. (2017). Competence at Work "Models For Superior Performance". New York: Jhon Wiley & Sons Inc
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: Alfabeta
- Sumardjo, M. (2016). Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep- Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widyaningrum, M. E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

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
- Abid, M., dan Rukmana, N. (2022). The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT Expert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, Vol. 3, No. 6
- Anwar, Y., et al. (2020). Competency of Human Resources and Customer Trust on Customer Satisfaction and Its Consequence on Customer Retention in the Hospitality Industry North Sumatra. *Journal of Environmental Management and Tourism*, Vol. XI, Issue. 6 (46)
- Ariesni, S., DAN Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 5, No. 3
- 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.
- Darma, B., et al. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekelamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, Vol. 3, No. 2
- 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.
- 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.
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo. *BISMA; Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 1
- Nasution, F. A. (2021). Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Dengan Alokasi Dana Desa Dan Kebijakan Desa. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol. 2, Issue. 1

- 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., Rangkyut, 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., Rangkyut, 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.
- Rambe, M., et al. (2023). The Influence of Work and Communication Facilities on Employee Performance at The Education Department of Labuhan Batu with Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Current Science Research and Review*, Vol. 06, Issue. 02
- 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.
- Rangkyut, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- 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., Rangkyut, 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.

- Ridwan dan Adji. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 10, No. 1
- Sahrul et al. (2022). Pengaruh Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan- Kalimantan Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol. 5, No. 3
- Sari, N., et al. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vo. 4, No. 3
- Setiawan, N., et al. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Basarnas Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Vol. 1, No. 2
- Setiawan, N., et al. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1
- Setiawan, N., dan Wakhyuni, E. (2020). Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan. *SAME 2 (Seminar Akuntansi Manajemen dan Ekonomi 2)*
- Siregar, M. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Dan Lingkungan Sosial Terhadap Pengambilan Keputusan Masyarakat Menjadi Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Dengan Motivasi Sebagai Variabel Interveningnya Di Universitas Pembangunan Panca Budi, *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 12, No. 1
- Suarniti dan Bagia. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1
- 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.
- 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.
- Yahya, H., et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Cash Flow*, Vol. 2, No. 1