

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO)
UNIT INDUK PEMBANGUNAN PEMBANGKIT
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : JUNAIDI SALEH
NPM : 1505160396
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, Pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

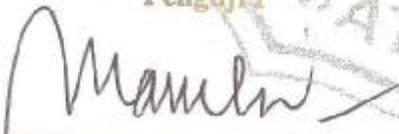
Nama : JUNEIDI SALEH LUBIS
N P M : 1505160396
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK PEMBANGUNAN PEMBANGKIT SUMATERA

Dinyatakan : B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


(HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA PhD)


(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si)

Pembimbing


(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

Ketua

PAJITIA UJIAN

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)




(WADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : JUNAIDI SALEH

NPM : 1505160396

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
PEMBANGKIT SUMATERA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : JUNIADI SALEH.
NPM : 1505160396.
Konsentrasi : Sumber Daya manusia (SDM).
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dieluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...24/01/2019
Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
JUNIADI SALEH.

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : JUNAIDI SALEH
N.P.M : 1505160396
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN PEMBANGKIT SUMATERA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
1/9-2019	- Koreksi Kuisisioner	A	
10/9-2019	- Abstrak - Kt Pengantar - Perhatikan format penulisan sesuai dengan panduan - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan dan saran - Perbaiki Daftar Pustaka	A	
20/9-2019	- Pertajam Pembahasan	A	
27/9-2019	- Ace	A	

Dosen Pembimbing

(SUSI HANDAYANI SE., MM)

Medan, September 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN SE., M.Si)

ABSTRAK

JUNAIIDI SALEH. 1505160396. PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN PEMBANGKIT SUMATERA UTARA, 2019. Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang dari populasi yang berjumlah 255 orang dan merupakan pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa dokumentasi dan angket yang menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 1,981 > t_{tabel} 1,66827$ dan nilai sig. $0,052 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} -2,160 < t_{tabel} 1,66827$ dan nilai sig. $0,034 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 2,422 > t_{tabel} 1,66827$ dan nilai sig. $0,018 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,058 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (fasilitas kerja), X_2 (disiplin kerja) dan variabel X_3 (penempatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam* yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Proposal ini berjudul **Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (persero) Unit induk Pembangun Pembangkit Sumatera.** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, bimbingan, motivasi, nasehat kepada yang sangat teristimewa kepada orang tua tercinta, Bapak M.yunan Lubis dan Ibu Masrawati Nasution yang telah

memberikan segala yang terbaik, begitupun didikan yang sangat baik, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materil. Kiranya Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* membalas dengan segala kebaikan-Nya. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibuk Susi Handayani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.
2. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd Sebagai Dosen PA (Pembimbing Akademik)
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si sebagai ketua program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si sebagai Sekretaris program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pelajaran.
10. Seluruh pegawai dan staff biro Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran dalam proses administasi.
11. Bapak Zulham Efendi Hasyim dan seluruh pegawai PT. PLN (persero) UIP KITSUM yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
12. Teman – teman terbaik M.Rizwan Syahputra, Taufiq Hidayat, Dedi Setiawan, Dwiky Ardy, Ahmad Aslam, Muhammad Ihsan, Muhammad Ismail Sakti, dan Agung Satrio Nugroho.
13. Seluruh teman – teman kelas VII B Manajemen malam yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Akhir kata ini peneliti berharap Proposal ini bermanfaat bagi para pembaca, kepada semua pihak peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* memberikan imbalan dan pahala atas jasa dari pihak - pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 2018

Penulis,

JUNAIDI SALEH LUBIS
1505160396

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja pegawai.....	6
a. Pengertian Kinerja pegawai.....	6
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	7
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Fasilitas kerja.....	11
a. Pengertian Fasilitas kerja.....	11
b. Jenis-jenis Fasilitas kerja.....	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas.....	13

d. Indikator-indikator Fasilitas kerja	13
3. Disiplin kerja.....	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Macam-macam disiplin Kerja	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	16
d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	17
4. Penempatan kerja	18
a. Pengertian Penempatan kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan	19
c. Indikator-indikator Penempatan Kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual	23
1. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	23
2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan.....	24
3. Pengaruh Penempatan terhadap kinerja	24
4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin, dan Penempatan kerja terhadap kinerja	25
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32

F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Data Penelitian.....	40
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
C. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
D. Uji Asumsi Klasik	58
E. Uji Determinasi (R ²).....	61
F. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. KESIMPULAN	68
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Defenisi Operasional dan Indikator	26
Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel III-3 Tabel Jumlah Populasi	28
Tabel III-4 Sumber Data Penelitian.....	29
Tabel III-5 Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X_1)	31
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	32
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X_3)	32
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	33
Tabel III-10 Output Realibilitas Instrument.....	34
Tabel IV-1 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel IV-2 Pendidikan	41
Tabel IV-3 Masa kerja.....	42
Tabel IV-4 Skor Angket Variabel X_1 (Fasilitas Kerja)	42
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel X_2 (Disiplin Kerja).....	45
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel X_3 (Penempatan Kerja).....	48
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Y(Kinerja Pegawai)	51
Tabel IV-8 Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV-9 Hasil Uji T	59
Tabel IV-10 Hasil Uji F.....	61
Tabel IV-11 Hasil Uji R	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan Fasilitas dengan Kinerja	23
Gambar II-2 Hubungan Disiplin dengan Kinerja	24
Gambar II-3 Hubungan Penempatan dengan Kinerja	25
Gambar II-5 Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan penempatan Dengan kinerja	26
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	26
Gambar III-II Kriteria Pengujian Hipotesis uji f.....	27
Gambar IV-1 Histogram Untuk Menguji Normalitas	55
Gambar IV-2 Regresi Normalitas.....	55
Gambar IV-3 Residuals Statistics Kinerja Pegawai	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

“Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era glonalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya”(Sedarmayanti, 2017)

“semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya”(Jufrizen, 2018). Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan, Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi

misalnya motivasi, pendidikan, fasilitas, disiplin, dan penempatan kerja yang kondusif.

Perlengkapan dan peralatan kerja yang mendukung akan sangat membantu pegawai dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya. "alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan"(Anggrainy, Darsono, 2018). Oleh karena itu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang cukup untuk para pegawai. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada perusahaan di bidang Umum dan Sekertariat di PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan juga adanya disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. "salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas samapai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu"(Arda, 2017).

Sebagai proses pembentukan pribadi, penempatan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik. "Penempatan kerja pegawai merupakan determinan penting untuk menunjang peningkatan kinerja, selama pegawai yang bersangkutan ditempatkan

pada posisi yang tepat sehingga pegawai lebih bergairah untuk melaksanakan tugasnya”(Isra, Djumadi, 2015). Oleh sebab itu dalam penempatannya harus disesuaikan atau diselaraskan antara latar belakang dan titik pendidikan, kompetensi, keterampilan dan keahlian, serta pengalaman dengan formasi yang tersedia.

Hasil dari Observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan fenomena fasilitas kerja meliputi kurang menariknya penataan ruang kerja atau layout pada setiap ruangan kerja pegawai sehingga kurang maksimalnya pencapaian kinerja para pegawai, karena Fasilitas mempunyai peranan penting yang berhubungan dengan persepsi dan interaksi para pegawai. Kurangnya disiplin para pegawai pada saat jam bekerja sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan, Selanjutnya adanya kebijakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan skill/kemampuan yang dimilikinya dan sering terjadinya rotasi antar pegawai di bidang-bidang unit kerja tertentu.

Kesimpulan dari hasil Observasi dengan fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil Observasi yang penulis lakukan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Fasilitas-fasilitas yang tersedia terasa belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Belum maksimalnya sop yang diterapkan, terutama pada tingkat kedisiplinan para pegawai.
3. Belum optimalnya penempatan pegawai pada posisi kerja yang sesuai dengan pedidikannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas mengenai Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (persero) UIP KITSUM.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang di bahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit induk Pembangun Pembangkit Sumatera?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit induk Pembangun Pembangkit Sumatera?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera?
4. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja, disiplin dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pemabangkit Sumatera?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- 1) Untuk menambah pengetahuan dan memberikan informasi bagi PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
- 2) Bagi peneliti, penelitian ini sebagai langkah awal dalam penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”(Edison, 2018).

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu kegiatan tertentu”(Sinambela, 2018).

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”(Kasmir, 2016a).

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”(Bangun, 2012).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

a. Tujuan penilaian kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja.

“Tujuan Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut”(Kasmir, 2016):

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan Penempatan
3. Perencanaan dan Pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuain kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut (Kasmir, 2016) :

1. Kompensasi

merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang Karier

merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.

Pegawai yang memiliki prestasi kerja atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3. Citra pegawai

citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau pegawai karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan.

“faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain”(Wirawan, 2015) :

1) Lingkungan Eksternal Organisasi

1. Ekonomi
2. Politik
3. Sosial Budaya masyarakat
4. Agama/spritualitas

2) Lingkungan Internal Organisasi

1. Visi dan Misi
2. Manajemen SDM
3. Kompensasi
4. Hubungan Industrial
5. Budaya Organisasi
6. Iklim Organisasi
7. Kepemimpinan
8. Tim kerja
9. Sumber daya fisik
10. Sumber daya teknologi
11. Fasilitas kerja

3) Faktor internal pegawai

1. Umur
2. Pendidikan
3. Kompetensi
4. Pengalaman kerja

5. Kesehatan fisik
 6. Kesehatan jiwa
 7. Kreativitas & inovasi
 8. Talenta
- 4) Perilaku kinerja pegawai
1. Etos kerja
 2. Disiplin kerja
 3. Semangat kerja
 4. Sikap kerja
 5. Keterlibatan kerja
 6. Kepuasan kerja
 7. Stres kerja
 8. Loyalitas
 9. Komitmen organisasi
 10. Motivasi kerja

c. Indikator Kinerja

“Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017) “:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Kendali organisasi

“Sedangkan Indikator kinerja menurut (Fattah, 2017)”:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Kendali organisasi

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka Kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

"Fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional" (Munawirsyah, 2017).

"Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari"(Hasibuan, 2012). Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

"Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang" (Lupiyadi, 2011).

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

“Ada beberapa jenis-jenis fasilitas kerja menurut”(Ibrahim, 2016):

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran.
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong.
- 6) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja

“Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain”(Wahyuni, 2014) :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, agar 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 emosional mereka

“Sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja meliputi”(Wahyuni, 2014):

- 1) Kondisi gedung dan kantor
- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3) Alat transportasi
- 4) Alat komunikasi

d. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

“Indikator-indikator fasilitas kerja (Faisal, 2012)”:

1. Komputer dan meja kantor
2. Parkiran
3. Bangunan kantor
4. Transportasi
5. Pelatihan

“indikator-indikator fasilitas kerja menurut (Munawirsyah, 2017)”:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” (Handoko, 2014).

“Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”(Hamali, 2016).

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2012).

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

“Ada dua bentuk disiplin diantaranya” (Siagian, 2010):

- 1) Disiplin Preventif

Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Ada tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen:

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi
3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

“Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut” (Sutrisno, 2013) adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:
 1. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
 3. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan
 4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja

d. Dimensi dan Indikator-Indikator Disiplin

“Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya” (Hasibuan, 2016):

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman

7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan

“Indikator-indikator Disiplin Kerja antara lain” (Affandi, 2016):

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Sedangkan Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator (Affandi, 2016)

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

4. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

“Penempatan Merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru” (Fahmi, 2017).

“Penempatan merupakan proses pengisian jabatan atau penugasan kembali tenaga kerja pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda” (Marliani, 2015).

“Penempatan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi” (Sedarmayanti, 2010). Penempatan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Penempatan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari kajian beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa penempatan adalah suatu proses penempatan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan

“Beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan sumber daya manusia (Fahmi, 2017)”:

1) Keputusan penempatan pegawai

1. Promosi
2. Penurunan pangkat
3. Pengalihan
4. Pemberhentian sementara

2) Atrisi

merupakan pengurangan pegawai yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal seperti:

1. Berhenti sukarela
2. Berhenti oleh perusahaan
3. Meninggal
4. Pensiun

5. Pengalihan

6. Marger

7. Akusisi

“Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut”(Syadam, 2010) :

1) Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

2) Faktor sumber daya manusia

Sumber daya manusia bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut.

3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan, karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi.

4) Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5) Faktor Usia

Dalam menempatkan pegawai faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja pegawai.

b. Indikator Penempatan Kerja

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

“Adapun indikator-indikator dari penempatan pegawai adalah sebagai berikut” (Kasmir, 2016):

- 1) Pengetahuan
- 2) Kemampuan
- 3) Pendidikan
- 4) Keterampilan
- 5) Kepribadian

“Indikator-indikator dalam pelaksanaan penempatan pegawai antara lain” (Syadam, 2010):

1. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

2. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

3. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

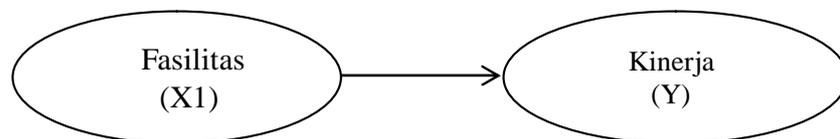
A. Kerangka Konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian sebelumnya dari Munawirsyah (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja Pegawai Non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota

Subulussalam. selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh awaluddin (2013) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Saripuddin, 2017). Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. selanjutnya diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (septiasari 2017) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di kantor perindustrian, perdagangan, koperasi usaha mikro kecil menengah provinsi kalimantan timur samarinda.



Gambar II-2

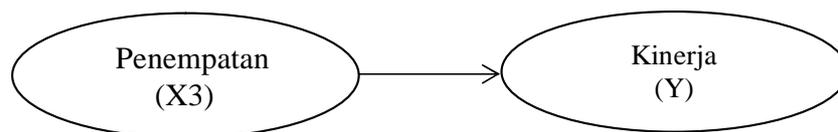
Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

c. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi pegawai, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun hasil seleksi pribadi pegawai. Untuk menghasilkan kinerja baik maka penempatan kerja harus disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan, keterampilan, usia, kesehatan fisik dan mental, dan pengalaman kerja.

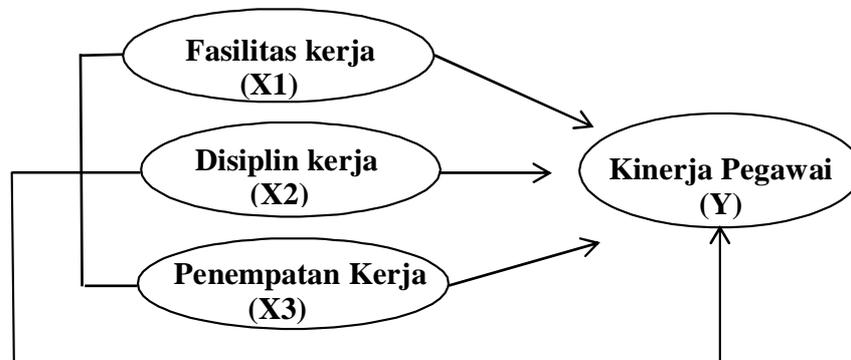
Hasil penelitian Muaja dkk (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.

Hasil penelitian Devi dkk (2016) penempatan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan pada karyawan PG Tjoekir Jombang.



Gambar II-3
Hubungan Penempatan Dengan Kinerja

d. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai



Gambar II-4
Kerangka konseptual penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera
- 3) Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera
- 4) Fasilitas kerja, Disiplin dan Penempatan kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel (Juliandi, 2015). Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan *asosiatif* berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan *asosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III-1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja pegawai (X1)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan pegawai 4. Semangat kerja <p><i>Sumber: Mangkunegara 2017</i></p>
2	Fasilitas kerja (X2)	fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komputer dan meja kantor 2. Parkiran 3. Bangunan kantor 4. Transportasi 5. Pelatihan <p><i>Sumber: Faisal 2012</i></p>
3	Disiplin Kerja (X2)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan perusahaan atau organisasi 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan hasil pekerjaan <p><i>Sumber: Affandi 2016</i></p>
4	Penempatan kerja (X3)	Penempatan Merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Pendidikan 4. Keterampilan 5. Kepribadian 6. <i>Sumber: Kasmir 2018</i>

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan di PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera yang beralamat di Jalan R.A Kartini No.23 Medan yang bergerak dalam bidang pembangkit listrik nasional.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juli 2019 s/d November 2019.

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				November 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pengumpulan data											■	■								
7	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera yaitu sebanyak 255 pegawai.

Tabel III-3
Jumlah Populasi

No	Jenjang	Populasi
1	Manager Atas	3
2	Manager Menengah	13
3	Manager Dasar Induk	47
4	Manager Dasar UPP	24
5	Supervisor Atas Induk	55
6	Supervisor Atas UPP	41
7	Supervisor Dasar	72
8	JUMLAH	255

Sumber : PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangun Pembangkit Sumatera (2019)

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi, Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin (Juliandi, 2015).

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Misalnya 10% atau 0,10

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{255}{1 + 255 (10\%)e^2} = 71$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 71 orang pegawai.

Tabel III-4
Sumber Data Penelitian

No	Jenjang	Populasi
1	Manager atas	$3/255 \times 71 = 1$
2	Manager dasar	$13/255 \times 71 = 3$
3	Manager dasar induk	$47/255 \times 71 = 13$
4	Manager Dasar Upp	$24/255 \times 71 = 7$
5	Supervisor Atas Induk	$55/255 \times 71 = 16$
6	Supervisor Atas UPP	$41/255 \times 71 = 11$
7	Supervisor Dasar	$72/255 \times 71 = 20$
	Jumlah	71

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Adapun uji validitas penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X_1)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,735	0,2335	Valid
2	0,788	0,2335	Valid
3	0,718	0,2335	Valid
4	0,745	0,2335	Valid
5	0,707	0,2335	Valid
6	0,395	0,2335	Valid
7	0,392	0,2335	Valid
8	0,351	0,2335	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_1 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,604	0,2335	Valid
2	0,753	0,2335	Valid
3	0,755	0,2335	Valid
4	0,688	0,2335	Valid
5	0,515	0,2335	Valid
6	0,567	0,2335	Valid
7	0,329	0,2335	Valid
8	0,493	0,2335	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_2 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Penetapan Kerja (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,328	0,2335	Valid
2	0,797	0,2335	Valid
3	0,838	0,2335	Valid
4	0,549	0,2335	Valid
5	0,761	0,2335	Valid
6	0,563	0,2335	Valid
7	0,345	0,2335	Valid
8	0,376	0,2335	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_3 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,380	0,2335	Valid
2	0,848	0,2335	Valid
3	0,845	0,2335	Valid
4	0,873	0,2335	Valid
5	0,856	0,2335	Valid
6	0,741	0,2335	Valid
7	0,352	0,2335	Valid
8	0,659	0,2335	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r tabel dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=71-2= 69$, maka r tabel sebesar 0,2335. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X_1, X_2, X_3 dan Y dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-10
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X_1)	0,740	0,2335	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,739	0,2335	Reliabel
3	Penempatan Kerja (X_3)	0,618	0,2335	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,803	0,2335	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel $>$ dari nilai r_{tabel} dan $>$ dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain (Sugiyono, 2017). Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat (Priyanto, 2014). Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Juliandi, 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Fasilitas Kerja

- X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Penempatan Kerja
e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sunnyoto, 2013). Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis

diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel (Priyanto, 2014). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Keterangan :

- 1) Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila hitung t > t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

- 1) H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai.
- 2) H1: Ada pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} \leq \sigma_{0,05}$]
- 2) Terima H0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} > \sigma_{0,05}$]

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X₁, 8 pernyataan untuk variabel X₂, 8 pernyataan untuk variabel X₃ dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah fasilitas kerja, variabel X₂ adalah disiplin, variabel X₃ adalah penempatan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebar ini diberikan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera sebanyak 71 pegawai.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 77 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	43	60.6	60.6	60.6
Perempuan	28	39.4	39.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 71 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 43 responden dengan persentase 60,6% responden laki-laki dan 28 responden dengan persentase 39,4% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

2) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2.

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA / Sederajat	20	28.2	28.2	28.2
Akademi / Sederajat	14	19.7	19.7	47.9
S1/S2	37	52.1	52.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SLTA/ Sederajat sebanyak 20 responden sebesar 28,2%, Akademi/ Sederajat sebanyak 14 responden dengan perolehan 19,7%, S1/S2 sebanyak 37 responden dengan persentasi sebesar 52,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di dominasi oleh pegawai dengan tingkat Pendidikan S1/S2.

3) Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-3.
Jenis Pendidikan
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	27	38.0	38.0	38.0
6-10 tahun	30	42.3	42.3	80.3
10-20 tahun	10	14.1	14.1	94.4
> 20 tahun	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 27 orang yaitu 38%, 6-10 tahun sebanyak 30 orang yaitu 42,3%, 10-20 tahun sebanyak 10 orang yaitu 14,1% dan lebih dari 20 tahun sebanyak 4 orang yaitu 5,6%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Fasilitas Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan fasilitas kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel X₁ (Fasilitas Kerja)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22.5	23	32.4	18	25.4	14	19.7	0	0
2	14	19.7	37	52.1	3	4.2	17	23.9	0	0
3	14	19.7	30	42.3	23	32.4	1	1.4	3	4.2
4	9	12.7	24	33.8	33	46.5	5	7	0	0
5	9	12.7	36	50.7	23	32.4	3	4.2	0	0
6	4	5.6	30	42.3	24	33.8	8	11.3	5	7
7	5	7	45	63.4	17	23.9	4	5.6	0	0
8	12	16.9	35	49.3	7	9.9	14	19.7	3	4.2

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X1 (Fasilitas Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 tentang Fasilitas yang diberikan perusahaan dalam kondisi baik sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan, diketahui bahwa 16 orang (22,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (32,4%) menyatakan setuju, 18 orang (25,4%) menyatakan kurang setuju, 14 orang (19,7%) menyatakan tidak setuju. Hal tersebut berarti fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum dinilai cukup untuk kinerja karyawan.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 tentang Sarana komputer kantor bisa memudahkan pekerjaan pegawai, diketahui bahwa 14 orang (19,7%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (52,1%) menyatakan setuju, 3 orang (4,2%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (23,9%) menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti pegawai merasa setuju bahwa sarana komputer yang disediakan perusahaan sudah cukup baik.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 tentang Pihak instansi bisa menjamin keamanan kendaraan pegawai yang berada di area kantor, diketahui bahwa 14 orang (19,7%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (42,3%) menyatakan setuju, dan 29 orang (37,7%) menyatakan kurang setuju. Hal tersebut berarti pegawai merasa berkomunikasi saat bekerja dapat meningkatkan kepekaan terhadap apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 tentang Pegawai merasa kondisi bangunan kantor dalam keadaan aman dan nyaman, diketahui bahwa 9 orang (12,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (33,8%) menyatakan setuju,

33 orang (46,5%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa kondisi bangunan belum cukup aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 tentang Pegawai merasa aman saat berada didalam gedung kantor., diketahui bahwa 9 orang (12,7%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (50,7%) menyatakan setuju, 23 orang (32,4%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (4,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa berada didalam kantor tidak cukup membuat dirinya merasa aman.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 tentang Pihak kantor menyediakan fasilitas antar jemput kepada pegawainya, diketahui bahwa 4 orang (5,6%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (42,3%) menyatakan setuju, 24 orang (33,8%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (11,3%) menyatakan tidak setuju dan 5 orang (7%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut berarti masih ada pegawai yang tidak memiliki fasilitas antar jemput.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 tentang Pegawai sering diberikan pelatihan oleh pihak kantor, diketahui bahwa 5 orang (7%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (63,4%) menyatakan setuju, 17 orang (23,9%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (3,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 tentang Pelatihan yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai terampil dalam bekerja, diketahui bahwa 12 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (49,3%) menyatakan setuju, 7 orang (9,9%) menyatakan kurang setuju, 14 orang (19,7%) menyatakan tidak setuju dan 3 orang (4,2%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa pelatihan yang diberikan perusahaan belum tentu bisa meningkatkan keterampilannya dalam bekerja.

b. Variabel Disiplin Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	29,6	34	47,9	10	14,1	6	8,5	0	0
2	16	22,5	34	47,9	4	5,6	14	19,7	3	4,2
3	15	21,1	26	36,6	21	29,6	7	9,9	2	2,8
4	11	15,5	28	39,4	25	35,2	7	9,9	0	0
5	9	12,7	40	56,3	20	28,2	2	2,8	0	0
6	3	4,2	37	52,1	15	21,1	11	15,5	5	7
7	5	7	42	59,2	17	23,9	6	8,5	1	1,4
8	10	14,1	50	70,4	9	12,7	2	2,8	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₂ (Disiplin Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 tentang penataan cahaya diruangan kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja, diketahui bahwa 13 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (42,9%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 14 orang (18,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dominan menyetujui penataan cahaya pada perusahaan sudah cukup baik.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 tentang penerangan di tempat kerja, dapat membuat saya bekerja dengan baik., diketahui bahwa 20 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (58,4%) menyatakan setuju, 4 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menyetujui tentang penerangan ditempat kerja dapat memperbaiki kinerja pegawai.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 tentang suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, diketahui bahwa 24 orang (31,2%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (37,7%) menyatakan setuju, 15 orang (19,5%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 tentang menjaga ketenangan ruangan pekerjaan pada saat bekerja, diketahui bahwa 16 orang (20,8%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (48,1%) menyatakan setuju, 15 orang (19,5%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju

dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai turut menjaga ketengan ruangan pada saat bekerja.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 tentang sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik untuk saya melakukan pekerjaan. , diketahui bahwa 14 orang (18,2%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (53,2%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara di perusahaan sudah dinilai baik oleh pegawai.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6 tentang ventilasi udara yang kurang baik akan dapat menghambat pekerjaan, diketahui bahwa 7 orang (9,1%) menyatakan sangat setuju, 60 orang (77,9%) menyatakan setuju, 1 orang (1,3%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini membenarkan pernyataan pada item sebelumnya, bahwa ventilasi udara yang tidak baik dapat memperburuk sirkulasi udara dan berdampak pada kinerja pegawai.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7 tentang tata ruang kerja yang nyaman sangat membantu karyawan dalam bekerja, diketahui bahwa 13 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (58,4%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa ruang kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 tentang Saya dapat bekerja dengan leluasa di tempat kerja, diketahui bahwa 13 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (50,6%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja yang diberikan.

c. Variabel Penempatan Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan penempatan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel IV-6
Skor angket variabel X₃ (Penempatan Kerja)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	7	7	9,9	26	36,6	27	38	6	8,5
2	20	28,2	40	56,3	4	5,6	7	9,9	0	0
3	12	16,9	48	67,6	9	12,7	2	8	0	0
4	9	12,7	33	46,5	19	26,8	6	8,5	4	5,6
5	7	9,9	49	69	13	18,3	2	2,8	0	0
6	14	19,7	29	40,8	5	7	7	9,9	16	22,5
7	9	12,7	31	43,7	17	23,9	8	11,3	6	8,5
8	10	14,1	33	46,5	16	22,5	10	14,1	2	2,8

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₃ (Penempatan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 tentang Pegawai merasa bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat membantu pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, diketahui bahwa 5 orang (7%) menyatakan sangat

setuju, 7 orang (9,9%) menyatakan setuju, 26 orang (36,6%) menyatakan kurang setuju, 27 orang (38%) menyatakan tidak setuju dan 6 orang (8,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa hanya dengan pengetahuan yang mereka miliki belum dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 tentang Pegawai merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, diketahui bahwa 20 orang (28,2%) menyatakan sangat setuju, 40 orang (56,3%) menyatakan setuju, 4 orang (5,6%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (9,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa pegawai menyetujui bahwa karakteristik pekerjaan yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, diketahui bahwa 12 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 48 orang (67,6%) menyatakan setuju, 9 orang (12,7%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,8%) menyatakan setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 tentang Latar belakang pendidikan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa 9 orang (12,7%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (46,5%) menyatakan setuju, 19 orang (26,8%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (5,6%) menyatakan setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukan

bahwa latarbelakang Pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 tentang Posisi pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai, diketahui bahwa 7 orang (9,9%) menyatakan sangat setuju, 49 orang (69%) menyatakan setuju, 13 orang (18,3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,8%) menyatakan setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa posisi yang diduduki pegawai sudah sesuai.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 tentang Para pegawai memiliki keterampilan yang sesuai untuk jabatannya saat ini, diketahui bahwa 14 orang (19,7%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (40,8%) menyatakan setuju, 5 orang (7%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (9,9%) menyatakan setuju dan 16 orang (22,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan untuk jabatannya.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 tentang Pegawai selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, diketahui bahwa 9 orang (12,7%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (43,7%) menyatakan setuju, 17 orang (23,9%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (11,3%) menyatakan setuju dan 6 orang (8,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan kerja kerjanya.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 tentang Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menempatkan pegawai, diketahui bahwa 10 orang (14,1%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (46,5%)

menyatakan setuju, 16 orang (22,5%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (14,1%) menyatakan setuju dan 2 orang (2,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa status perkawinan tidak selalu menjadi pertimbangan dalam penempatan karyawan.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan penempatan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel IV-7
Skor angket variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	11,3	13	18,3	16	22,5	30	42,3	4	5,6
2	20	28,2	35	49,3	4	5,6	12	16,9	0	0
3	15	21,1	40	56,3	13	18,3	2	2,8	1	1,4
4	15	21,1	37	52,1	15	21,1	4	5,6	0	0
5	16	22,5	38	53,5	14	19,7	3	4,2	0	0
6	14	19,7	18	25,4	7	9,9	12	16,9	20	28,2
7	6	8,5	29	40,8	19	26,8	11	15,5	6	8,5
8	16	22,5	50	70,4	5	7	0	0	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket Y (Kinerja Pegawai) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 tentang Pegawai mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa dilakukan, diketahui bahwa 8 orang (11,3%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (18,3%) menyatakan setuju, 16 orang (22,5%) menyatakan kurang setuju, 30 orang (42,3%) menyatakan setuju dan 4 orang (5,6%) menyatakan sangat

tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa mereka lakukan.

2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, diketahui bahwa 20 orang (28,2%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (49,3%) menyatakan setuju, 4 orang (5,6%) menyatakan kurang setuju, 12 orang (16,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari deadline yang diberikan.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, diketahui bahwa 15 orang (21,1%) menyatakan sangat setuju, 40 orang (56,3%) menyatakan setuju, 13 orang (18,3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,8%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,4%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktunya.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 tentang Pegawai berani mengambil resiko atas keputusan yang sudah diambil, diketahui bahwa 15 orang (21,1%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (52,1%) menyatakan setuju, 15 orang (21,1%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (5,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyetujui tentang keberanian dalam mengambil resiko terhadap keputusan yang mereka pilih.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan tanpa melakukan kecurangan, diketahui bahwa 16 orang (22,5%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (53,5%) menyatakan setuju, 14 orang (19,7%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (4,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa kecurangan.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 tentang pegawai tidak pernah menyalahgunakan wewenang didalam melakukan pekerjaan, diketahui bahwa 14 orang (19,7%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (25,4%) menyatakan setuju, 7 orang (9,9%) menyatakan kurang setuju, 12 orang (16,9%) menyatakan tidak setuju dan 20 orang (28,2%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih menyalahgunakan wewenang yang mereka miliki.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 tentang Pegawai selalu bersemangat datang ke kantor, diketahui bahwa 6 orang (8,5%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (40,8%) menyatakan setuju, 19 orang (26,8%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan 6 orang (8,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang bersemangat ketika bekerja, meskipun sebagian besar didominasi oleh pegawai yang bersemangat namun selisihnya tidak terlalu banyak.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 tentang Pegawai selalu bersemangat jika diberikan pekerjaan baru, diketahui bahwa 16 orang (22,5%) menyatakan sangat setuju, 50 orang (70,4%) menyatakan setuju, 5 orang (7%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa antusias ketika diberikan pekerjaan baru yang berbeda dari rutinitas sebelumnya.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-8
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.193	4.166		7.008	.000
Fasilitas Kerja	.094	.047	.229	1.981	.052
Disiplin Kerja	-.233	.108	-.250	-2.160	.034
Penempatan Kerja	.224	.092	.273	2.422	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 29,193 + 0,094 X_1 - 0,233 X_2 + 0,224 X_3$$

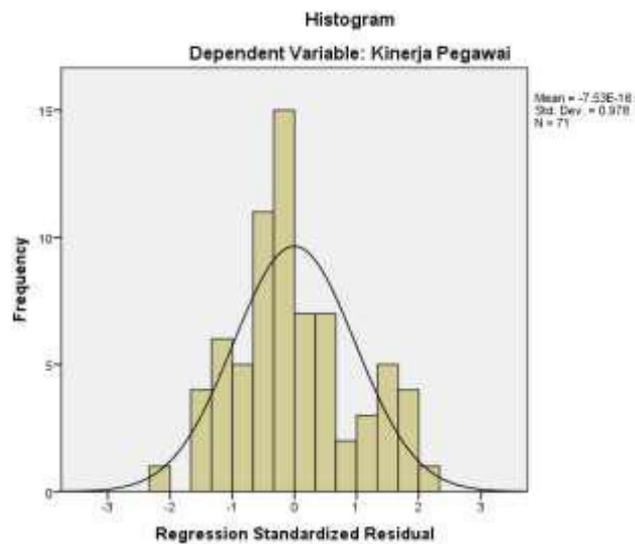
Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan yaitu:

- 1) Nilai koefisien sebesar 29,193 menunjukkan bahwa jika variabel independent yaitu variabel Fasilitas Kerja (X_1), Variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) dalam keadaan normal atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 29,193.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,094 menunjukkan apabila fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya fasilitas pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera sebesar 94%. Kontribusi yang diberikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 94% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-8.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 sebesar -0,233 menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera sebesar -23,3%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -23,3% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-8.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,224 menunjukkan apabila penempatan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan penempatan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera 22,4%. Kontribusi yang diberikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 22,4% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-8.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.

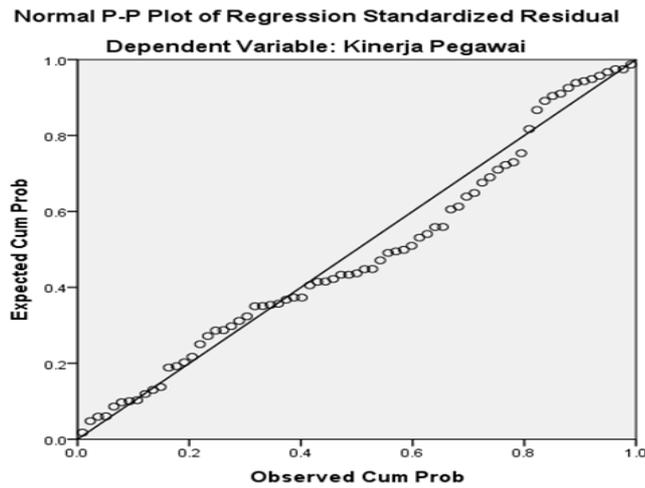


Gambar IV-1

Histogram untuk menguji normalitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-2
Regresi Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2019

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel IV-7
Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas Kerja	.942	1.061
Disiplin Kerja	.940	1.064
Penempatan Kerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

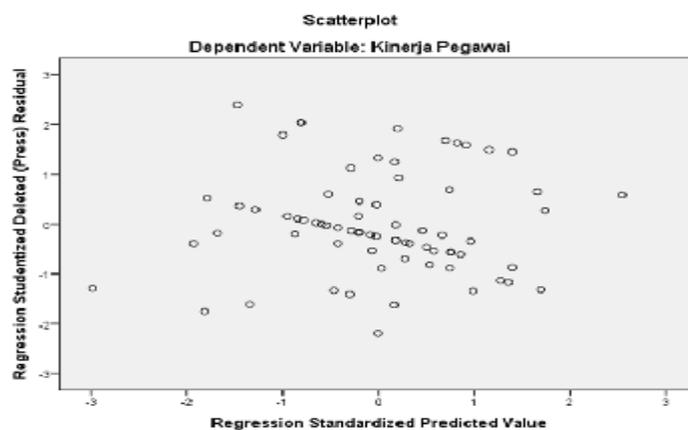
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.061 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,942, kemudian disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.064 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,940 dan penempatan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.003 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,997 artinya ketiga variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3.

Residuals Statistics Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (fasilitas kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-9
Hasil uji T
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.193	4.166		7.008	.000
Fasilitas Kerja	.094	.047	.229	1.981	.052
Disiplin Kerja	-.233	.108	-.250	-2.160	.034
Penempatan Kerja	.224	.092	.273	2.422	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $71-4-1=66$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} X1 = 1.981$$

$$t_{\text{hitung}} X2 = -2.160$$

$$t_{\text{hitung}} X3 = 2.422$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,66827$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 1,981 > t_{\text{tabel}} 1,66827$ dan nilai sig. $0,052 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{\text{hitung}} -2.160 < t_{\text{tabel}} 1,66827$ dan nilai sig. $0,034 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 2,422 > t_{\text{tabel}} 1,66827$ dan nilai sig. $0,018 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel Independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan Independent. Maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ kemudian $df_2 = 71 - 4 = 67$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 2,74.

Tabel IV-10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.289	3	42.096	4.058	.010 ^b
Residual	694.951	67	10.372		
Total	821.239	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar

4,058 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (fasilitas kerja), X_2 (disiplin kerja) dan variabel X_3 (penempatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Independent (variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas, maka dicarilah nilai R^2 (R square). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-11
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.392 ^a	.154	.116	3.22062	1.540

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,154$ dan R^2 (R square) = 0,116. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 11,6%, sedangkan sisanya (88,4%) dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variable, dimana fasilitas kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, diperoleh hasil variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan adanya pemberian fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dan akan mendorong kinerja dari pegawai itu sendiri.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional (Munawirsyah, 2017).

fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Lupiyadi, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Munawirsyah, 2017) tentang pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja Pegawai Non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (awaluddin, 2013) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa membangun ataupun memperbaiki kinerja pegawai dibutuhkan input yang sesuai juga dari perusahaan, salah satunya adalah fasilitas kerja yang memadai. Dengan adanya fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka itu akan mendorong pegawai untuk bekerja secara nyaman karena apa yang mereka butuhkan telah terpenuhi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, diperoleh hasil variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang diberikan pegawai, belum mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dikarenakan adanya faktor yang lebih mendominasi dibandingkan variabel disiplin kerja.

Secara umum disiplin kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh pegawai ketika bekerja kepada perusahaan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Selanjutnya Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Saripuddin, 2017). Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. selanjutnya diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (septiasari 2017) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di kantor perindustrian, perdagangan, koperasi usaha mikro kecil menengah provinsi kalimantan timur samarinda.

3. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, diperoleh hasil variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan dan *background* dapat meningkatkan kinerja hasil yang pegawai berikan.

Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi pegawai, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun hasil seleksi pribadi pegawai. Untuk menghasilkan kinerja baik maka penempatan kerja harus disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan, keterampilan, usia, kesehatan fisik dan mental, dan pengalaman kerja. Pada dasarnya Penempatan Merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru (Fahmi, 2017). Selanjutnya Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali tenaga kerja pada tugas /jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Marliani, 2015). Kemudian Penempatan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Penempatan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Penempatan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Muaja dkk, 2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama

Manado. Kemudian penelitian Devi dkk (2016) penempatan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan pada karyawan PG Tjoekir Jombang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian lokasi pekerjaan, wewenang yang sesuai kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan pula kepada perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan berpengaruh signifikan. Hal tersebut berarti bagaimana hasil pegawai itu bekerja sesuai dengan dukungan fasilitas kerja yang mereka terima.
2. Kemudian variabel disiplin kerja disimpulkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja pada perusahaan masih kurang baik sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Selanjutnya pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti perusahaan sudah memberikan wewenang dan lokasi kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Dan secara simultan diperoleh kesimpulan bahwa variabel X_1 (fasilitas kerja), X_2 (disiplin kerja) dan variabel X_3 (penempatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal ini berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kualitas dari setiap variabel secara bersama-sama yang harus ditingkatkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional. Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai dinilai sudah cukup baik, namun meskipun begitu perusahaan harus mempertahankan kondisi tersebut.
2. Secara umum disiplin kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh pegawai ketika bekerja kepada perusahaan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja tidak cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Namun meskipun begitu, perusahaan harus mengambil peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi pegawai, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun hasil seleksi pribadi pegawai. Untuk menghasilkan kinerja baik maka penempatan kerja harus disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan, keterampilan, usia, kesehatan fisik dan mental, dan pengalaman kerja. Pada dasarnya Penempatan Merupakan penugasan atau penugasan kembali dari

seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Berdasarkan hasil penelitian ini penempatan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Namun meskipun begitu perusahaan harus tetap memastikan pemberian wewenang harus sesuai dengan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Ed.) PT Gelora : Aksara Pratama.
- Bintoro , & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison , E. Anwar, Y, Komariyah, I . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I . (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405 - 424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Handoko , Hani , T , M. B. A. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta : BPF - Yogyakarta.
- Hasibuan, M . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi* 6, (1) , 2017, 44-51.
- Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT. Rafika Aditama.

- Saripuddin, J. (2017) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 419-428.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori Praktik dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian* . Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2010). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 2 (1), 124-134.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, I., Djumadi, & Paranon, D. (2015). Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428-440.