

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA
DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**HAMSI AH YAHYA
2019.MM.12437**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA
DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**HAMSIAH YAHYA
2019.MM.12437**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG**

Oleh :

HAMSI AH YAHYA

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 Mei 2021

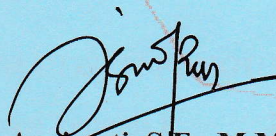
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

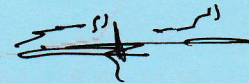
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Asniwati, S.E., M.M.



Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S. Ip., M.M.

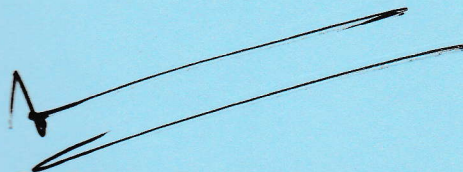
Mengetahui :

Direktur PPS

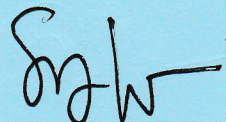
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi

Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

***PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Hamsiah Yahya, S.H.
NIM. : 2019.MM.12437
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Asniwati, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji I : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Dosen Penguji II : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 27 Mei 2021
SK. Penguji Nomor : 29/SK/ PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa,

52C0CAJX412290138

Hamsiah Yahya
2019.MM.12437

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah Rabbil Aalamiin, Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan inayah-Nya serta Shalawat kepada Rasulullah SAW karena telah membawa kita ke arah yang terang benderang sehingga tesis dengan Judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG**” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya, juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Hj. Asniwati, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. **Dr. Maryadi, S.E., MM. dan Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.** selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan, inspirasi dan saran serta kritik untuk kesempurnaan tesis ini.

6. Bapak/Ibu Dosen serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu penulis di kemudian hari.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
8. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng beserta seluruh pegawai yang telah memberikan izin dan membantu dalam penelitian tesis ini.
9. Teman sejawat mahasiswa prodi magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari Allah SWT atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

Aamiin Yaa rabbal Aalamiin.

Bantaeng, Mei 2021

Penulis,

ABSTRAK

Hamsiah Yahya. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Asniwati dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng berjumlah 35 pegawai yang terdiri dari 25 orang ASN dan 10 orang pegawai honorer.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dan disiplin kerja sedangkan fasilitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng (2) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variable independen yaitu kompetensi.

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



ABSTRACT

Hamsiah Yahya. 2021. *The Effect of Work Discipline, Competence, and Facilities on Employee Performance at the Manpower and Industry Office of Bantaeng Regency. Supervised By (Asniwati and Dedy Rahwandi Rahim).*

This study aims to analyze (1) the partial and simultaneous effect of Work Discipline, Competence and Facilities on employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office (2) the most dominant variable affecting employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office.

This research is an analytical descriptive research using a quantitative analysis approach. The research was conducted at the Department of Manpower and Industry of Bantaeng Regency. The time of the research was carried out in May 2021. The population in this study included 35 employees at the Manpower and Industry Office of Bantaeng Regency consisting of 25 ASN and 10 honorary employees.

The results of the study prove that (1) competence has a positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office and work discipline while facilities have no positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office (2) Simultaneously shows that the variables of Work Discipline, Competence and Facilities have a positive and significant effect on Employee Performance at the Manpower and Industry Office of Bantaeng Regency (3) the most dominant variable has an effect on employee performance (Y) of the three independent variables, namely competence.

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



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	15
2.2.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja	16
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.3 Kompetensi.....	20
2.3.1 Pengertian Kompetensi	20
2.3.2 Komponen Kompetensi	22
2.3.3 Jenis-jenis Kompetensi	23
2.3.4 Dimensi Kompetensi	23
2.3.5 Indikator Kompetensi	24
2.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	26
2.4 Fasilitas	31
2.4.1 Defenisi Fasilitas	32
2.4.2 Indikator Fasilitas	33
2.4.3 Fungsi fasilitas	34
2.5 Kinerja Pegawai.....	35
2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	35
2.5.2 Indikator Kinerja Pegawai	38

	Halaman
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	41
3.1 Kerangka Konseptual.....	41
3.1.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)....	42
3.1.2 Variabel Kompetensi (X2).....	43
3.1.3 Variabel Fasilitas (X3).....	44
3.1.4 Variabel Kinerja Pegawai.....	46
3.2 Hipotesis Penelitian	49
3.3 Definisi Operasional	49
BAB IV METODE PENELITIAN	54
4.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	54
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	54
4.3 Populasi dan Sampel	54
4.4 Teknik Pengumpulan Data	55
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	56
4.6 Metode Analisis Data.....	56
4.6.1 Analisis Kuantitatif	57
4.6.2 Teknik Analisis Data.....	58
4.6.2.1 Uji Reliabilitas.....	58
4.6.2.2 Uji Validitas	58
4.6.2.3 Uji Instrumen.....	58
4.6.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.6.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.6.2.6 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t).....	59
4.6.2.7 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	60
4.6.2.8 Koefisien Determinasi (R ²)	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Hasil Penelitian	62
5.1.1 Profil Obyek Penelitian.....	62
5.1.2 Profil Responden.....	66
5.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
5.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	67
5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
5.1.3 Analisis Deskriptif.....	69
5.1.4 Uji Instrumen	76
5.1.4.1 Uji Validitas Instrumen	76
5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	77
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	78
5.1.5.1 Uji Normalitas	79
5.1.5.2 Uji Multi Kolinearitas	81
5.1.5.3 Pengujian Heteroskedastisitas	82
5.1.6 Uji Hipotesis	83
5.1.6.1 Analisis Regresi Berganda	83

		Halaman
	5.1.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis	85
5.2	Pembahasan	90
	5.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.....	90
	5.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng...	94
	5.2.3 Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng...	100
	5.2.4 Pengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng..	103
	5.2.5 Variabel yang Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab.Bantaeng.....	103
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		 106
	6.1 Kesimpulan	106
	6.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.2	Responden Berdasarkan Usia	67
5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	68
5.4	Analisis Deskriptif Item Pernyataa untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)	71
5.5	Analisis Deskriptif Item Pernyataa untuk Variabel Kompetensi (X2)	73
5.6	Analisis Deskriptif Item Pernyataa untuk Fasilitas (X3)	74
5.7	Analisis Deskriptif Item Pernyataa untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	75
5.8	Hasil Uji Validitas	77
5.9	Hasil Uji Reliabilitas	78
5.10	Hasil Uji Normalitas	79
5.11	Hasil Uji Multikolonearitas	82
5.12	Hasil Analisis Regresi Berganda	84
5.13	Hasil Uji Parsial (Uji t)	86
5.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	88
5.15	Hasil Uji Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	48
5.1	Histogram dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)	80
5.2	Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)	81
5.3	Pengujian Hetereskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

- No.
1. Surat Keterangan Penelitian
 2. Kuisisioner Penelitian
 3. Tabulasi Data
 4. Hasil Olah Data SPSS versi 26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Hal ini Berdasarkan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 65 Tahun 2016 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian merupakan perangkat daerah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng diatur Berdasarkan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 34 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng yang merupakan perubahan atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 65 Tahun 2016 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting, karena prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai apabila disiplin kerja pegawai yang baik. Suatu organisasi mampu mencapai hasil yang optimal sesuai yang diharapkan dan ditetapkan

apabila pegawainya disiplin dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada.

Penegakan disiplin kerja dalam organisasi merupakan suatu keharusan yang dalam pelaksanaannya secara konsisten. Menegakkan disiplin ini sangat diperlukan dalam memahami aturan organisasi dan bersedia mematuhi dan apabila terjadi pelanggaran maka akan ada sanksi yang jelas.

Ketidaktepatan dalam kehadiran, tidak berangkat kerja tanpa ijin tertulis dan jam istirahat yang tidak digunakan semaksimal mungkin. Tingkat kedisiplinan dalam penggunaan waktu tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan kurang adanya kedisiplinan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dengan baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Rivai (2017) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi

penyimpangan-penyimpangan yang dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi/perusahaan itu sendiri.

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan atau peraturan yang harus ditaati oleh para karyawan atau pegawainya. Menurut Sondang P. Siagian (2003), “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Sedangkan Abdurahmat Fathoni (2006) menyatakan, “Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya

Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu organisasi/perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari pegawai yang ada pada organisasi/perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut. Pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi/perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi /perusahaan. Pegawai dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada organisasi/perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada

tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mariam, 2016). Sangat penting di dalam organisasi perusahaan karena SDM merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Riyanda, 2017). “Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi (Kartika dan Sugiarto, 2014)”.

Peningkatan kinerja pegawai baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Zakki, 2015). Ada beberapa faktor penyebab SDM memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi dapat berkembang dan mampu

bertahan jika adanya dukungan dari karyawan-karyawan yang menguasai tugas di bidangnya. Permasalahan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan (Yuliana, 2017). Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, 2014).

Pegawai memiliki ketrampilan yang berbeda-beda dilihat dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan karena ada beberapa pegawai kurang menguasai tugas dan tanggung jawabnya karena seringkali rolling pegawai dan beberapa pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya., sehingga kemampuan beberapa pegawai dalam bekerja yang masih kurang mandiri menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga hasil kinerja yang diberikan juga

kurang maksimal. Hal ini menunjukkan kompetensi pegawai merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, ketersediaan fasilitas kantor penting guna menunjang pekerjaan dan pelayanannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Fasilitas kantor yang lengkap akan memberikan dampak positif baik untuk karyawan maupun pelanggannya. Bagi karyawan fasilitas kantor yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan tersebut, sedangkan bagi pelanggan dengan fasilitas kantor yang memadai akan memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Menurut A.S Moenir (1987), "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan"

Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng pada tiap ruangan/bidang sudah ada laptop dan print tetapi kadang bermasalah apalagi saat kita sedang butuh-butuhnya. Demikian pula dengan AC yang kadang-kadang bermasalah sehingga pegawai kurang betah kerja di ruangnya. Kebutuhan akan kursi juga belum memadai karena apabila diadakan rapat/pertemuan maka kursi-kursi yang ada di ruangan-ruangan yang di bawa ke ruang rapat/pertemuan. Juga belum ada ruang shalat khusus sehingga harus keluar kantor untuk beribadah sehingga akan memakan waktu lebih banyak di luar kantor.

Dalam meningkatkan mutu pelayanan dalam pembangunan dalam pencapaian visi misi Kabupaten Bantaeng, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai baik pada aspek kualitas maupun kuantitas kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dalam membangun kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dengan membangun kompetensi yang positif antar pegawai, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja, dan menyediakan fasilitas kantor yang kondusif.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2012), menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010).

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian ini dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng?
2. Apakah Disiplin kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng?

I.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Institusi

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan permasalahan tentang Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten.Bantaeng.

3. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam Sumber Daya Manusia (SDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut sebagai berikut:

1. Faiza Nurmasitha, Abdul Hakim dan Wima Yudo Prasetyo dengan judul Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo) Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung $(33,390) > F$ tabel $(3,35)$, dimana F hitung masuk di daerah penolakan H_0 , maka H_1 diterima pada level of significant 5%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel persepsi Kualitas pelayanan (Y), dengan hasil sebesar 0,635 atau 63,5%. Sehingga hipotesis $H_1 \beta_1 \neq 0$, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel persepsi Kualitas pelayanan (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, teruji kebenarannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam penelitian ini berpengaruh terhadap

kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

2. Muhammad Riyanda tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 125 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah pada penggunaan variabel bebas yaitu sama – sama menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

3. Mohammad Hanipul (2018) meneliti tentang Pengaruh pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Temuan menunjukkan bahwa (1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,553 dan nilai signifikansi hitung 0,013. (2) Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,393 dan nilai signifikansi hitung 0,019. (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,944

dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,004. Koefisien determinasi R² sebesar 0,463 dapat diartikan bahwa 46,3% produktivitas kerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember dipengaruhi oleh variabel pendidikan, fasilitas, dan pengalaman kerja Sedangkan yang sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Yeltsin Aprioke Thomas, et, al tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara", dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan Pengaruh fasilitas kerja, terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa Tenggara yang hasilnya 0,837. Jadi terdapat hubungan Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara dengan hasil $r = 0,837$ yang tergolong sangat kuat.
5. Khoirul Anam, Edy Rahardja tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada lokasi penelitian. Sedangkan penggunaan variabel bebas yaitu sama – sama menggunakan variable fasilitas.

6. Rakasiwi, Galih tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai” (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar. Populasi sebanyak 51 pegawai, teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah pada variable bebas yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja dan variable terikatnya adalah kinerja pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban

pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi/perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi/perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku, diantaranya :

1. Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.
3. Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

4. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. **Disiplin Preventif.** Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. **Disiplin Korektif.** Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. **Aturan Kompas Panas.** Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompas panas.
4. **Disiplin Progresif.** Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.2.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. **Taat terhadap peraturan perusahaan.** Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.** Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan

jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.** Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Berikut definisi dan pengertian kompetensi dari beberapa sumber buku:

1. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 :10) bahwa : “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.
2. Menurut Watson Wyatt, kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi, prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasi.
3. Menurut Becker, Huselid & Ulrich, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

4. Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.
5. Wirawan (2009) menyatakan, “Kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui *supervise*, manajemen kinerja dan program pengembangan SDM.
6. Lyle M. Spencer dan SigneSpencer (1993) dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa, “Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi”.

2.3.2 Komponen Kompetensi

Terdapat lima komponen-komponen kompetensi,yaitu sebagai berikut:

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. **Sifat** adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. **Konsep diri** adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. **Pengetahuan** adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. **Keterampilan** adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Dari beberapa definisi pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah perpaduan yang harmonis antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta perilaku seorang pegawai atau karyawan dalam mengaplikasikan dirinya dengan menunjukkan kemampuan dan keterampilannya serta pengetahuannya demi mencapai hasil kinerja yang diharapkan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005) membagi kompetensi kedalam 3 bagian Kompetensi pribadi, yakni

1. Kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*),
2. Kompetensi professional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan
3. Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003), kompetensi dapat dibagi dua kategori, yaitu :

1. Kompetensi dasar (*Threshold Competency*), dan Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.
2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

2.3.4 Dimensi Kompetensi

Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Namun demikian, selain ahli, harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.3.5 Indikator Kompetensi

Menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Hutapea dan toha dalam susetyorini (2018) indikator kompetensi ada 4 (empat) yaitu :

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya

pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Kemampuan

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah perilaku karyawan.

3. Pengalaman

Adanya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kompetensi, seseorang karyawan jika memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan maka akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya.

4. Perilaku Individu

Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Menurut Dessler dalam Ilham (2015) indikator kompetensi ada 3 (tiga) yaitu:

1. Pengetahuan

- Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan

- Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan

2. Keahlian

- Memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan yang ditangani
- Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah

3. Sikap

- Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja
- Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai indikator kompetensi peneliti menerapkan teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Toha, mengenai pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan perilaku.

2.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zuel dalam Wibowo (2010) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor keyakinan dan nilai-nilai.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

1) Ketrampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

2) Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

3) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

4) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

5) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

6) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

7) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

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

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

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

Boyatzis dalam Sudarmanto, (2009) menyebutkan komponen-komponen kompetensi terdiri dari :

- 1) *Motive* (dorongan) ;”perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan mendorong, memerintah atau menyeleksi perilaku individu” (Mc Clelland, 1971, Boyatzis, 1982). *Motive* juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan atau tujuan atau tema tertentu. *Motive* ini hadir dalam level kesadaran atau ketidaksadaran setiap orang.

- 2) *Traits* (ciri, sifat, karakter bawaan) ; merupakan pemikiran-pemikiran dan aktifitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
- 3) *Self image* (citra diri) ; merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi *self image* ini termasuk di dalamnya *self concept* (konsep diri) dan *self esteem* (harga diri).
- 4) *Social rule* (peran sosial) ; merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
- 5) *Skills* (keterampilan); merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan. Hasil dari *skills* adalah sesuatu yang dapat dilihat dan diukur.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Selanjutnya, Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2009) dan Wibowo (2010) menguraikan komponen-komponen kompetensi sebagai berikut:

- 1) Motif (*Motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif meggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari orang lain.
- 2) Sifat (*Traits*) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri (*Self concept*) adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan (*Knowlegde*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 5) Keahlian (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.4 Fasilitas

Fasilitas yang umum kita lihat dan kita kenal salah satunya ialah komputer, printer, buku, pena, mesin cetak atau foto copy. Fasilitas yang disebutkan merupakan fasilitas yang umum kita lihat dan paling sering digunakan. Mengapa fasilitas diperlukan, karena setiap pekerja atau pegawai pasti memerlukan alat bantu kerja, salah satunya saat mengisi dokumen-dokumen atau berkas yang penting.

Tanpa adanya fasilitas, pekerja kantor/pegawai akan kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Fasilitas diperlukan untuk tujuan mempermudah para pekerja maupun pegawai yang bekerja di kantor. Dengan adanya fasilitas maka pekerjaan akan lebih mudah untuk

dilaksanakan. Selain mempermudah, fasilitas juga dapat mempercepat hasil kerja.

Kantor yang maju memiliki fasilitas yang baik untuk pekerja maupun para pegawainya. Karena dengan adanya fasilitas tersebut para pekerja atau pegawai akan dapat bekerja dengan baik.

Tentunya dengan pekerjaan yang baik, maka akan memberikan pengaruh yang baik untuk kemajuan kantor. Fasilitas kantor tidak hanya digunakan di perkantoran saja tetapi juga pada lembaga-lembaga pemerintah seperti kantor kepala desa, kantor kecamatan, perusahaan dan tempat-tempat usaha lainnya.

2.4.1 Defenisi Fasilitas

Menurut Moenir (2015), fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Sedarmayanti menyebutkan bahwa ada beberapa bentuk penyediaan fasilitas di kantor, yaitu perabot kantor dan temperatur (suhu).

Definisi lain juga menjelaskan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai fasilitas kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu berupa sarana maupun alat yang digunakan untuk memudahkan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2 Indikator Fasilitas

Moenir (2015) menyebutkan bahwa terdapat 6 (enam) indikator fasilitas, diantaranya:

a. **Alat Kerja (Perabot Kantor)**

Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis, yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Adapun alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi.

b. **Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja)**

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan

c. **Ruang Kantor**

Kebutuhan bagi individu untuk pemenuhan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas serta kendaraan bermotor.

e. Temperatur Ruangan (suhu ruangan)

Ukuran derajat kelembapan suatu ruangan (panas dan dinginnya suhu ruangan).

f. Nilai estetis (dekorasi)

Nilai estetis adalah suatu nilai keindahan yang melekat pada karya-karya seni atau pun objek seni.

2.4.3 Fungsi Fasilitas

Menurut Allen (dalam Suhardi), fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien terhadap pegawai agar berkontribusi dengan baik. Artinya fasilitas dapat membantu pegawai akan betah dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Penyediaan fasilitas yang tinggi akan meningkatkan kesadaran organisasi/instansi dalam memanfaatkan fasilitas seefisien mungkin.
- c. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial suatu organisasi/instansi.

Beberapa manfaat yang didapat jika kantor memiliki fasilitas yang memadai sebagai berikut.

1. Pekerja akan lebih mudah mengerjakan tugas yang diberikan dan mendapat hasil yang baik dari pekerjaan tersebut.
2. Pekerjaan menjadi lebih cepat selesai karena adanya fasilitas yang baik.
3. Mendukung penyelesaian kerja para pegawai.
4. Kantor akan dikenal sebagai organisasi/perusahaan yang maju karena, fasilitas dan media yang dimiliki kantor lengkap dan sangat baik. Sehingga dengan adanya fasilitas yang memadai akan dapat menarik para pelanggannya untuk berinvestasi dan bekerja sama.
5. Pekerja kantor akan memiliki semangat dan percaya diri yang tinggi karena adanya kelebihan pada kantor.

Dari beberapa manfaat yang telah disebutkan, kita dapat mengetahui bahwa fasilitas memiliki pengaruh yang kuat bagi kantor/perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang baik pada perkantoran akan memberikan banyak manfaat, tidak hanya untuk organisasi/perusahaan namun juga para pekerjanya juga. Kantor maupun perusahaan yang memiliki bahkan menyediakan fasilitas yang baik dan memadai untuk para pegawainya, akan dikenal maju dan berhasil.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah

tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedarmayanti (2013) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Lalu Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, 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.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu

yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2013) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)

4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Peristiwa yang dianalisis adalah Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja Pegawai. Objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendayagunaan, pengembangan, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja dalam pencapaian suatu tujuan organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi yang telah direncanakan dan ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok.

Penelitian ini diklasifikasikan dalam variabel bebas (independen variable) yang meliputi Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas sedangkan variable terikatnya (dependen variable) yaitu Kinerja Pegawai.

Pengaruh ketiga variable bebas (independen variable) terhadap variable terikat (dependen variable) dapat diuraikan sebagai berikut :

3.1.1 Variabel Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang diterapkan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara profesional dengan mempunyai sifat diantaranya: memiliki harapan yang tinggi, ulet, jujur, terampil dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaan serta mampu bekerjasama, baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja pegawai ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya yang ada dalam organisasi serta pimpinan organisasi. (Mulianto, Cahyadi dan Widjajakusuma, 2013). “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Adapun indicator pada variable disiplin kerja (X1) dalam penelitian ini meliputi : A) Disiplin Waktu, B) Disiplin Peraturan dan C) Disiplin Tanggung Jawab (Robinns 2005)

Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta” menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin

kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

3.1.2 Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah salah satu kunci pencapaian strategi organisasi yang optimal, karena sehubungan dengan kewenangan setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas atau mengambil keputusan sejalan dengan perannya dalam organisasi yang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keahliannya. Kompetensi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Menurut Wirawan (2009) yang menyatakan bahwa : “Kompetensi sebagai karakteristik, pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”.

Adapun indicator pada variable kompetensi (X2) dalam penelitian ini meliputi : A) Pengetahuan, B) Kemampuan, C) Pengalaman dan D) Perilaku (Hutapea dan Toha 2018).

Kompetensi adalah berkaitan dengan kapasitas atau kemampuan kreativitas dan keterampilan yang dimiliki pegawai yang dibawa ke dalam pekerjaannya demi menghasilkan kinerja yang efektif. Menurut penelitin yang dilakukan oleh Meri Revita tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi”,

Menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

3.1.3 Variabel Fasilitas

Fasilitas berasal dari bahasa Belanda *faciliteit* yang berarti prasarana untuk melakukan atau untuk memudahkan sesuatu, seringkali kita menyebutnya sebagai alat. Dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, ada banyak factor pendukung yang diperlukan, diantaranya alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari dalam organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga dapat melancarkan dan memudahkan pekerjaan supaya dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Sofyan (2001) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari

dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin foto copy, printer dan alat hitung lainnya).

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

Adapun indicator pada variable Fasilitas (X3) dalam penelitian ini meliputi: A) Alat Kerja (Perabot Kantor) , B) Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja), C) Ruang kantor, D) Sosial, E) Temperatur Ruangan (suhu ruangan) dan F) Nilai estetis (dekorasi) (Moenir 2015).

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut

penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam, Edy Rahardja tahun 2017 yang berjudul “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1.4 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sesuai dengan target atau rencana yang telah ditentukan.

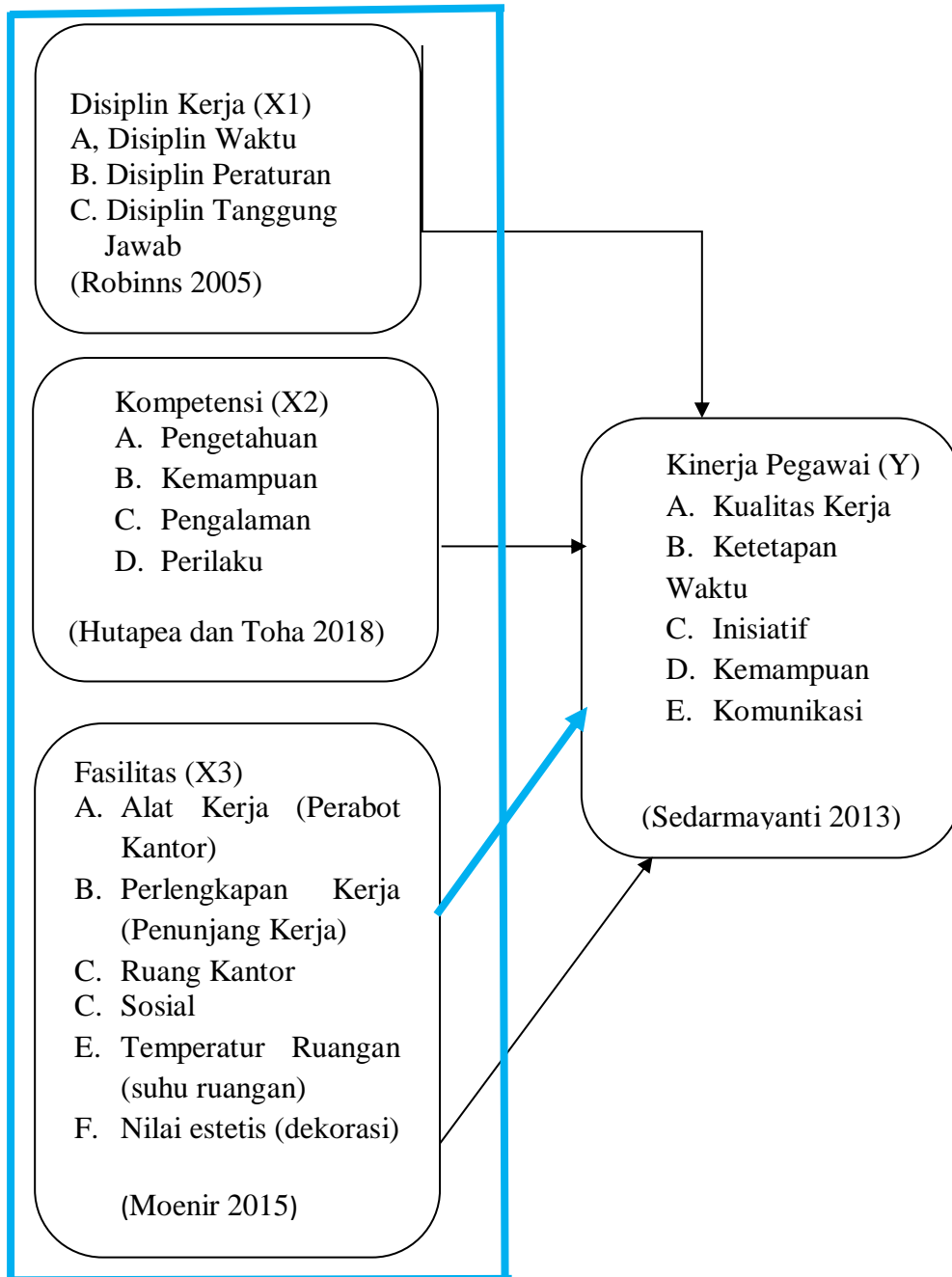
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dalam suatu periode, biasanya 1 (Satu) tahun. Dalam pengukuran kinerja pegawai terdapat unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga kinerja dapat diukur dari kemampuan seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya dan harus pula diikuti oleh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999), sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2013) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Adapun indicator pada variable Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini meliputi : A) Kualitas Kerja, B) Ketetapan Waktu, C) Inisiatif, D) Kemampuan dan E) Komunikasi (Sedarmayanti 2013).

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan : - Pengaruh Simultan —

- Pengaruh Parsial

Gambar. 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (J.

Supranto, 2016). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan masalah, adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

H2 : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

H3 : Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

3.3 Definisi Operasional

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat tiga indikator disiplin kerja menurut Robbins (2005), yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. Disiplin peraturan

Disiplin peraturan berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan, peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

b. Disiplin tanggung jawab

Wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

1. Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah perpaduan yang harmonis antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta perilaku seorang pegawai atau karyawan dalam mengaplikasikan dirinya dengan menunjukkan kemampuan dan keterampilannya serta pengetahuannya demi mencapai hasil kinerja yang diharapkan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hutapea dan toha dalam susetyorini (2018) indikator kompetensi ada 4 (empat) yaitu :

a. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebankan kepadanya.

b. Kemampuan

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Hal yang paling perlu diperhatikan adalah perilaku karyawan.

c. Pengalaman

Adanya pengalaman dalam bidang pekerjaan maka akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuan.

d. Perilaku Individu

Pola tingkah laku karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan.

2. Fasilitas (X3)

Fasilitas merupakan segala sesuatu berupa sarana maupun alat yang digunakan untuk memudahkan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Terdapat 6 (enam) indikator fasilitas menurut Moenir (2015), diantaranya:

a. Alat Kerja (Perabot Kantor)

Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Adapun alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi.

b. Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja)

Semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan

c. Ruang Kantor

Kebutuhan bagi individu untuk pemenuhan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Sosial

Fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas serta kendaraan bermotor.

e. Temperatur Ruangan (suhu ruangan)

Ukuran derajat kelembapan suatu ruangan (panas dan dinginnya suhu ruangan).

f. Nilai estetis (dekorasi)

Suatu nilai keindahan yang melekat pada karya karya seni atau pun objek seni.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian.

Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng yang terletak di jalan Andi Mannappiang Bantaeng dan dilakukan pada Bulan Mei 2021

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng berjumlah 35 pegawai yang terdiri dari 25 orang ASN dan 10 orang pegawai honorer.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan secara sengaja dengan pertimbangan tertentu yaitu 35 pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng tersebut sudah memiliki disiplin dan kompetensi dalam mencapai kinerja yang maksimal.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian

terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

4.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Versi 26*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

1. *Editing* (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. *Coding* (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. *Scoring* (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka–angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2004) :

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban netral

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.6.2 Teknik Analisis Data

4.6.2.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

4.6.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2005).

4.6.2.3 Uji Instrumen

Uji Instrumen digunakan untuk mengukur kualitas instrument sudah atau belum memenuhi persyaratan. Baik buruknya

instrument akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Instrumen yang baik selain valid juga harus reliable, artinya dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto, 2010).

4.6.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan ialah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018).

4.6.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Variabel Bebas terhadap Variable Terikat. (Ghozali, 2005).

4.6.2.6 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2.7 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2.8 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar factor-faktor lain diluar variabel dependent yang mempengaruhi variabel independent.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Profil Obyek Penelitian

a. Dasar Pembentukan

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Hal ini Berdasarkan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 65 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng

b. Kedudukan

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian merupakan perangkat daerah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

c. Tugas Pokok

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng diatur Berdasarkan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 34 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng yang merupakan perubahan atas Peraturan Bupati Bantaeng

Nomor 65 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

d. Fungsi

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan perindustrian
2. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan perindustrian
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan perindustrian
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

e. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sebagai berikut :

1. Penyediaan tenaga kerja dan pelaku industry yang berkualitas.
2. Menciptakan perluasan kesempatan kerja dan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja.
3. Melindungi hak dan kewajiban, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan perlindungan jaminan sosial.
4. Memfasilitasi terwujudnya perlindungan norma kerja dan norma kesehatan dan keselamatan kerja.

f. Sasaran

Dengan memperhatikan tujuan tersebut maka ditetapkan sasaran program kegiatan sebagai berikut :

1. Terciptanya tenaga kerja terampil sesuai pasar kerja dan mampu berwirausaha
2. Terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran dan kemiskinan.
3. Terciptanya hubungan industrial yang kondusif.
4. Terciptanya perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh dan terlaksananya jaminan sosial.
5. Terciptanya kesadaran dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan serta tegaknya norma-norma kerja.
6. Peningkatan pelayanan.

g. Kebijakan

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng adalah melaksanakan kewenangan dalam bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian.

Dalam melaksanakan misi organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, agar dapat berhasil dengan baik menggunakan analisa SWOT.

1. Strength (kekuatan).
 - Pembentukan Struktur dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.

- Tersedianya calon tenaga kerja
 - Adanya perangkat/peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan
 - Adanya BLK, dan Lembaga Pelatihan Swasta
 - Adanya hubungan kerja yang selaras serasi dan seimbang.
 - Komitmen Pemda tentang Pengentasan Pengangguran dan kemiskinan
2. Weakness (kelemahan).
- Kurangnya kualitas aparatur khususnya secara teknis.
 - Kurangnya dukungan sarana dan prasarana serta terbatasnya dana/anggaran yang tersedia.
 - Kualitas tenaga kerja belum memadai.
 - Kurangnya biaya sebagian pencari kerja untuk bekerja di Luar Negeri.
 - Masih adanya sebagian perusahaan belum melaksanakan dan mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - Belum lengkapnya peraturan pelaksanaan yang mendukung undang-undang ketenagakerjaan.
3. Opportunity (peluang)
- Pertumbuhan industri/perusahaan semakin berkembang.
 - Adanya home disektor industri kerajinan dan makanan.
 - Kesempatan kerja di luar daerah dan di luar negeri masih terbuka.
 - Terciptanya hubungan industrial yang kondusif.

4. Treatment (ancaman).

- Perkembangan IPTEK yang sangat cepat.
- Jumlah pengangguran yang cukup tinggi.
- Pertumbuhan ekonomi yang masih relatif kecil

5.1.2 Profil Responden

Responden merupakan seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 orang. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Profil responden disajikan sebagai berikut :

5.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel 5.1

Berdasarkan tabel di bawah, menunjukkan bahwa ada 35 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 15 (42,86%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 20 (57,14%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini karena pegawai di kantor lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	LakiLaki	15	42,86
2	Perempuan	20	57,14
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

5.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi empat kelompok interval usia yaitu usia 21 – 30 tahun, usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	5	14,29
2.	31 – 40	14	40
3.	41 – 50	12	34,29
4.	51 - 60	4	11,42
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa ada 35 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 5 (14,29%) responden berusia antara 21 – 30 tahun, terdapat sebanyak 14 (40%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 12 (34,29%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 4 (11,42 %) responden

berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 31 - 40 tahun dimana usia tersebut tergolong usia muda dan produktif serta di usia tersebut emosi sudah dapat terkontrol.

5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana), S1/D4 (Sarjana), D3 (Sarjana Muda) dan SMA/Sederajat dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	5	14,29
2.	D4/S1 (Sarjana)	23	65,71
3.	D3 (Sarjana Muda)	1	2,86
4.	SMA/Sederajat	6	17,14
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa ada 35 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 5 (14,29%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana), terdapat sebanyak 23 (65,71%) responden berpendidikan D4/S1 (Sarjana), terdapat sebanyak 1 (2,86%) responden berpendidikan D3 dan terdapat sebanyak 6 (17,14%) responden berpendidikan SMA/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1 (Sarjana), menandakan sebagian besar

pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah berpendidikan tinggi.

5.1.3 Analisis Deskriptif

Pada dasarnya analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan kondisi tersebut digunakan statistik sebagai alat untuk mendeskripsikannya. Statistik yang biasa digunakan atau secara umum sering digunakan adalah frekuensi.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut : Nilai Indeks = $((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata

dari hasil perhitungan Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut :

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 5) / 5 = (35 \times 5) / 5 = 175 / 5 = 35$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 1) / 5 = (35 \times 1) / 5 = 35 / 5 = 7$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006) , angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 7 - 35. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 28 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 9,33 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

$$7 - 16,33 \quad : \quad \text{Rendah}$$

$$16,34 - 25,66 \quad : \quad \text{Sedang}$$

$$25,67 - 35 \quad : \quad \text{Tinggi}$$

Analisis deskriptif ini digambarkan oleh setiap tabel deskriptif, dimana setiap tabel mewakili satu pertanyaan.

1 Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 5.4
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
 Disiplin Kerja (X_1)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	4	12	11	8	128	25,6	sedang
2	taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan	2	0	6	17	10	138	27,6	Tinggi
3	ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan	0	0	6	14	15	149	29,8	Tinggi
4	penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	0	3	11	14	7	130	26	Tinggi
5	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya	0	4	12	11	8	128	25,6	sedang
							673	134,6	Tinggi
Indeks Y_1							134,6	26,92	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan disiplin kerja terlihat tidak berimbang ada yang berskala tinggi dan ada yang berskala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dianggap sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol yaitu pada poin ketiga pernyataan terkait dengan ketaatan pegawai dalam menggunakan

kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan, mendapat responden yang baik. Namun disiplin kerja masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

2 Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Kompetensi (X₂)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel Kompetensi (X₂) :

Tabel di bawah menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kompetensi terlihat berimbang, tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol yaitu pada poin pertama pernyataan terkait pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat responden yang baik. Namun kompetensi masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

Tabel 5.5
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel
Kompetensi (X₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	6	18	11	145	29	Tinggi
2	Pegawai menggali informasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab demi kelancaran tugasnya	0	0	8	15	12	144	28,8	Tinggi
3	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik dan maksimal	0	0	9	16	10	141	28,2	Tinggi
4	Pegawai yang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya	0	1	6	20	8	140	28	Tinggi
5	Pegawai melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya	0	2	7	20	6	135	27	Tinggi
Jumlah							705	141	Tinggi
Indeks Y1							141	28,2	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

3 Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Fasilitas (X₃)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel Fasilitas (X₃) :

Tabel di bawah menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan fasilitas terlihat tidak

berimbang ada yang sangat mencolok yaitu tinggi dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan fasilitas yang dipakai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah memadai.

Tabel 5.6
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Fasilitas (X3)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	kerja yang masih dalam keadaan baik yang berguna untuk menunjang kelancaran dan kemudahan pekerjaan	0	5	10	12	8	128	25,6	sedang
2	Tersedia ATK/fasilitas yang cukup	2	4	12	12	5	119	23,8	sedang
3	Terpenuhinya kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	13	15	4	124	24,8	sedang
4	Tersedianya kendaraan bermotor.demi kelancaran pekerjaan	0	3	13	15	4	125	25	sedang
5	Tersedianya AC di setiap ruangan	1	3	13	14	6	132	26,4	tinggi
Jumlah							628	125,6	sedang
Indeks X3							125,6	25,12	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin kelima pernyataan terkait dengan besaran tersedianya AC di setiap ruangan, responden menyampaikan pendapatnya. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa fasilitas masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

4 Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) :

Tabel 5.7
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	0	2	9	17	7	134	26,8	Tinggi
2	Pekerjaan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain	0	2	7	18	8	137	27,4	Tinggi
3	Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan	0	1	9	13	12	141	28,2	Tinggi
4	Pegawai mengembangkan kemampuannya antara lain dengan pelatihan dan Bimtek	0	0	14	18	3	129	25,8	Tinggi
5	Komunikasi antar pegawai akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik	0	1	15	14	5	128	25,6	Tinggi
Jumlah							669	133,8	Tinggi
Indeks Y1							133,8	26,76	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja pegawai terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dianggap optimal.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin ketiga pernyataan terkait pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan mendapat responden baik. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja pegawai masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.4 Uji Instrumen

5.1.4.1 Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *r hitung*. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ table } (n-2)$, dimana nilai $r \text{ table}$ penelitian ini adalah 0.334 karena penelitian ini memiliki jumlah sampel (n) 35 orang. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil dari uji validitas dari setiap item pernyataan variabel.

Dari tabel 5.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari kuesioner untuk setiap variabel penelitian ini telah dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari hasil $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada item pernyataan disetiap variable

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,887	0,334	valid
	X1.2	0,858	0,334	valid
	X1.3	0,499	0,334	valid
	X1.4	0,795	0,334	valid
	X1.5	0,887	0,334	valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,854	0,334	valid
	X2.2	0,857	0,334	valid
	X2.3	0,849	0,334	valid
	X2.4	0,798	0,334	valid
	X2.5	0,680	0,334	valid
Fasilitas (X3)	X3.1	0,800	0,334	valid
	X3.2	0,797	0,334	valid
	X3.3	0,766	0,334	valid
	X3.4	0,776	0,334	valid
	X3.5	0,716	0,334	valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,649	0,334	valid
	Y2	0,874	0,334	valid
	Y3	0,818	0,334	valid
	Y4	0,869	0,334	valid
	Y5	0,680	0,334	valid

Sumber : Output SPSS 26 (Data diolah, 2021)

5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6,

Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

Tabel 5.9 di bawah menunjukkan keempat variabel yang meliputi disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas serta kinerja pegawai terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang diamati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat diartikan masing-masing variabel memenuhi persyaratan atau keempat variabelnya dapat dikatakan reliabel dan dapat dipakai untuk penelitian.

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croambach's	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	0.855	Realibel
2	Kompetensi (X2)	0.864	Realibel
3	Fasilitas (X3)	0.826	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.830	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas dalam

model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi tidak mengandung masalah.

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized
Residual

N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27610830
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,092
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

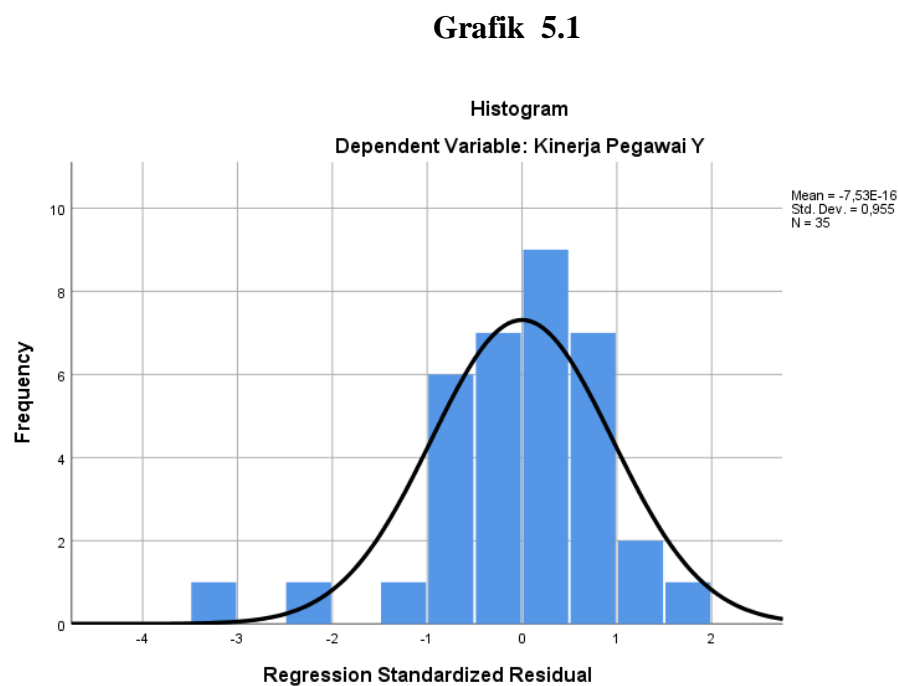
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar

(0.200) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ke tahap pengujian selanjutnya.

Pada grafik di bawah terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas lainnya dapat dilihat pada grafik 5.1 dibawah ini :

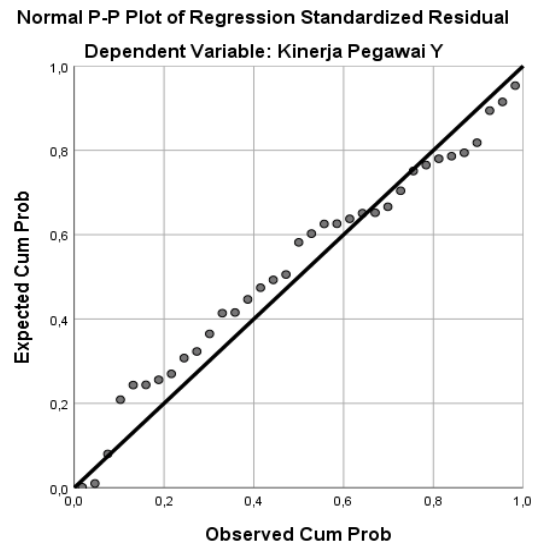


Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan output di bawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual

berdistribusi normal

Grafik 5.2



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$ (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji, sedangkan jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10,00$ (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji

Tabel 5.11
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,753	3,399		1,399	,172		
	Disiplin Kerja X1	,063	,094	,077	,672	,507	,995	1,005
	Kompetensi X2	,756	,113	,765	6,690	,000	,996	1,004
	Fasilitas X3	-,116	,095	-,140	-1,225	,230	,993	1,007

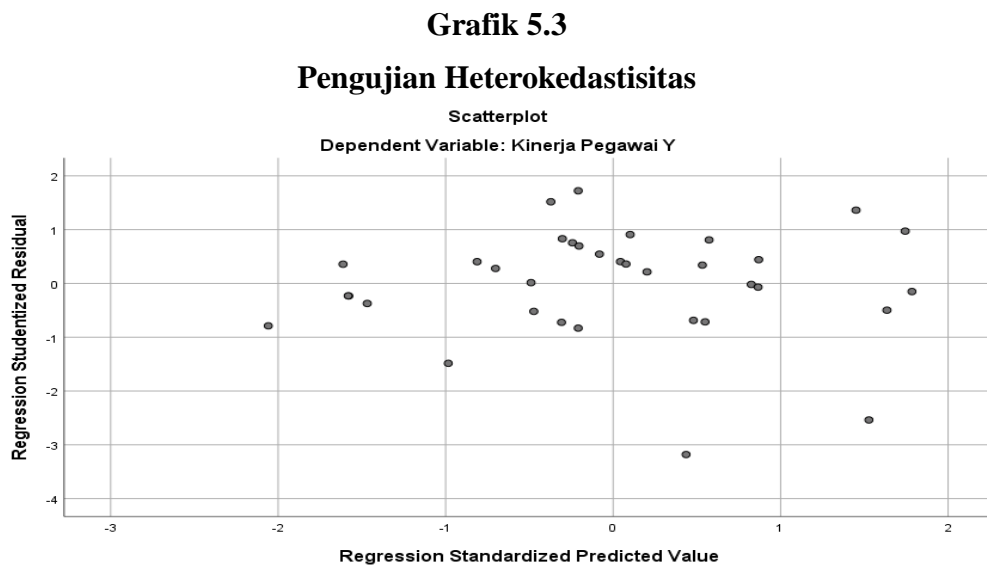
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.11 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu disiplin kerja mempunyai nilai tolerance $0,995 > 0,10$; Nilai tolerance kompetensi sebesar $0,996 > 0,10$ dan nilai tolerance fasilitas sebesar $0,993 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) disiplin kerja $1,005 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) kompetensi $1,004 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) fasilitas $1,007 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5.1.5.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.5 Uji Hipotesis

5.1.6.1 Analisa Regresi Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,753	3,399		1,399	,172
	Disiplin Kerja X1	,063	,094	,077	,672	,507
	Kompetensi X2	,756	,113	,765	6,690	,000
	Fasilitas X3	-,116	,095	-,140	-1,225	,230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = 4,753 + 0,063X1 + 0,756X2 - 0,116X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 4,753 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,753.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,063 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,063 (6,3%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi 0,756 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,756 (75,6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi -0,116 menunjukkan bahwa jika variabel fasilitas (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,116 (11,6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

5.1.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen.

- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,753	3,399		1,399	,172
	Disiplin Kerja X1	,063	,094	,077	,672	,507
	Kompetensi X2	,756	,113	,765	6,690	,000
	Fasilitas X3	-,116	,095	-,140	-1,225	,230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 0,672 dengan signifikan sebesar 0,507 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,672 < 2,039$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0,507 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.

- 2) Pengaruh kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,690 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,690 > 2,039$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.
- 3) Pengaruh fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,225 dengan signifikan sebesar 0,230, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-1,225 < 2,039$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,230 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) ditolak dan (H_0) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$ atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen.

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sif. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,507	3	61,502	15,248	,000 ^b
	Residual	125,036	31	4,033		
	Total	309,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($15,248 > 2,91$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom) $df1 = 3$ (jumlah variabel independen) dan $df2 = (n-3-1) = 35-1-3$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,91.

c. Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Variabel kompetensi mencapai nilai b sebesar 0,756 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,063 dan variabel fasilitas yang hanya mencapai nilai b sebesar -0,116.

d. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R-Square (R²), Nilai R² sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R² bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,557	2,008

a. Predictors: (Constant), Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.15 menunjukkan nilai R² sebesar 0,596 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,596 atau 59,6% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3) sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

5.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja sebagai (X1), kompetensi sebagai (X2), dan fasilitas sebagai (X3), dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan fasilitas (X3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

5.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan Pengujian hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini terbukti dari nilai uji t_{hitung} sebesar 0,672 dengan signifikan sebesar 0,507 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,672 < 2,039$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.507 > 0.05$), hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh

namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng yang kurang diterapkan secara sungguh-sungguh dalam kegiatan sehari-hari sehingga tidak akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $(15,248 > 2,91)$ dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Maka dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*) $df1=3$ (jumlah variabel independen) dan $df2 = (n-3-1) = 35-1-3$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,91.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepadanya sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab terhadap hasil kerjanya. Akan

tetapi dalam hal disiplin waktu pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng belum begitu optimal terbukti dengan banyaknya pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja yang berlaku, datang terlambat dan pulang cepat.

Ketidakdisiplinan pegawai dalam hal disiplin waktu terlihat dalam kedatangan pegawai di kantor yang rata-rata terlambat, yaitu datang sekitar pukul 08.00 – 09.00 Wita padahal jam efektif masuk kantor sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan yaitu pada pukul 07.15 – 07.30 Wita, hal ini terjadi karena tidak adanya teguran atau sanksi yang diterapkan terhadap pegawai sehingga sudah merupakan kebiasaan dan merasa tidak bersalah melakukan hal tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi, Galih tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai” (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar. Populasi sebanyak 51 pegawai, teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan kalau ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,460$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 20,7\%$); dan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,514$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 25\%$) serta ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (variable kompetensi $\beta = 0,353$; $p = 0,000$; dan variable disiplin kerja $\beta = 0,421$; $p = 0,000$; serta $\Delta R^2 = 36,4\%$).

PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (Pegawai Negeri Sipil) dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana

kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

Disiplin Kerja merupakan sesuatu yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi pemerintahan bilamana pegawainya menerapkan disiplin dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi pemerintahan juga akan meningkat.

5.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan Pengujian hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini terbukti dari nilai t_{-hitung} sebesar 6,690 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$ ($6,690 > 2,039$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan variabel kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Artinya kompetensi yang

dimiliki pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah sangat bagus, itu karena sebagian besar pegawainya sudah berpendidikan Sarjana (S1), bahkan sudah ada yang menyelesaikan studi di jenjang Pasca Sarjana (S2).

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng juga sering mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan demi kelancaran tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu di bidang pekerjaannya, dengan mengikuti Pendidikan dan Latihan (Diklat) sesuai dengan bidang tugasnya.

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah memiliki kompetensi yang baik sehingga akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan dapat melaksanakan rencana-rencana kerja sesuai dengan program-program kerja/sasaran yang telah ditetapkan. Di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng juga memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan profesi di bidangnya masing-masing, contohnya dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, juga dengan mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan Bimbingan Teknis (Bimtek) peningkatan kapasitas SDM.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faiza Nurmasitha, Abdul Hakim dan Wima Yudo Prasetyo dengan judul Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo) Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung $(33,390) > F_{tabel} (3,35)$, dimana F hitung masuk di daerah penolakan H_0 , maka H_1 diterima pada level of significant 5%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel persepsi Kualitas pelayanan (Y), dengan hasil sebesar 0,635 atau 63,5%. Sehingga hipotesis $H_1 : \beta_1 \neq 0$, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel persepsi Kualitas pelayanan (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, teruji kebenarannya.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 :10) bahwa : “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang

ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Sedarmayanti (2017)).

Selain pengetahuan dan kemampuan, pengalaman dan perilaku juga dapat berpengaruh pada hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab demi kelancaran tugasnya.

Kompetensi adalah perpaduan yang harmonis antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta perilaku seorang pegawai atau karyawan dalam mengaplikasikan dirinya dengan menunjukkan kemampuan dan keterampilannya serta pengetahuannya demi mencapai hasil kinerja yang diharapkan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

5.2.3 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

Berdasarkan Pengujian hasil uji t menunjukkan bahwa Fasilitas (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar -1,225 dengan signifikan sebesar 0,230, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (-1,225 < 2,039) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 (0.230 > 0.05), sehingga dapat dinyatakan bahwa fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, bahkan hanya akan mengurangi kinerja pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng masih belum memadai. Pegawai merasa tidak nyaman jika berada di ruangan karena seringkali AC

di ruangan kadang tidak berfungsi dengan baik, sehingga pegawai merasa tidak betah bekerja dalam ruangan. Ketika waktu sholat sudah tiba, karena tidak ada tempat khusus yang disiapkan untuk melaksanakan ibadah sholat. WC yang ada di kantor tidak bersih bahkan berbau busuk sehingga pegawai lebih senang pulang ke rumah atau ke mushollah kantor lain untuk melaksanakan shalat. Hal-hal semacam inilah yang membuat kinerja pegawainya menurun karena akan memakan waktu yang lama apabila para pegawai keluar kantor.

Kantor yang maju memiliki fasilitas yang baik untuk pekerja maupun para pegawainya. Karena dengan adanya fasilitas tersebut para pekerja atau pegawai akan dapat bekerja dengan baik. Keadaan ini kurang sejalan dengan kondisi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, dimana kebanyakan fasilitasnya sudah kurang layak digunakan karena waktu pemakaian yang sudah lama sehingga fungsi dari fasilitas tersebut kurang maksimal. Demikian pula dengan kapasitas ruangan yang kurang memadai karena

ketidakseimbangan antara ruangan dengan jumlah pegawai yang lebih banyak.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng harus memperhatikan kualitas fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor agar kinerja pegawai dapat meningkat dan selalu menjaga sarana dan prasarana yang sudah disediakan dan menggunakannya dengan baik demi lancarnya pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammad Hanipul (2018) yang meneliti tentang Pengaruh pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Temuan menunjukkan bahwa (1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,553 dan nilai signifikansi t hitung 0,013. (2) Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,393 dan nilai signifikansi hitung 0,019. (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,944 dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,004. Koefisien determinasi R² sebesar 0,463 dapat diartikan bahwa 46,3% produktivitas kerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember dipengaruhi oleh variabel pendidikan, fasilitas, dan pengalaman kerja Sedangkan yang sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Menurut Lupioadi. (2008)

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Zakiah Daradjat (2012).

Tanpa adanya fasilitas, pekerja kantor/pegawai akan kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Fasilitas diperlukan untuk tujuan mempermudah para pekerja maupun pegawai yang bekerja di kantor. Dengan adanya fasilitas maka pekerjaan akan lebih mudah untuk dilaksanakan. Selain mempermudah, fasilitas juga dapat mempercepat hasil kerja.

5.2.3. Pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

Berdasarkan Pengujian hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompetenai (X2) dan Fasilitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}, (15,248 > 2,91)$ dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Maka dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df_1 dan df_2 sehingga diperoleh nilai (*degree of freedom*) $df_1=3$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = (n-3-1) = 35-1-3$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,91.

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat memberikan kinerja yang optimal. Dengan kinerja yang optimal diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dan memberi hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan membuat pegawai yang taat. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Ini akan menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan, pengalaman dan perilaku juga dapat berpengaruh pada hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab demi kelancaran tugas dan memberi hasil yang memuaskan dan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Terlebih jika dilengkapi fasilitas yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan, karena akan memperlancar penyelesaian

pekerjaan. Pegawai akan semakin bersemangat bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang baik bukan hanya mempermudah pekerjaan tetapi juga mampu untuk mempercepat dan melancarkan pekerjaan sehingga akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas. Untuk itu agar pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka harus mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, mempunyai disiplin yang tinggi, dan fasilitas yang mendukung.

Kompetensi dapat ditingkatkan diantaranya dengan pendidikan dan pelatihan. Serta dapat pula dengan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bila kompetensi ini disertai dengan bakat seseorang akan dapat merupakan faktor yang menentukan prestasi seseorang.

Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas. sehingga disiplin kerja dan pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan tersedianya fasilitas yang lengkap merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, karena peningkatan kinerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan pemerintah terhadap pegawai yang menunjukkan kompetensi dan disiplin kerja yang baik.

5.2.4. **Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Variabel kompetensi mencapai nilai b sebesar 0,756 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,063 dan variabel fasilitas yang hanya mencapai nilai b sebesar -0,116.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya karena para pegawainya pada umumnya telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kompetensi adalah pengetahuan nyata dan keterampilan yang secara khusus yang tercermin dalam keahlian dan kemampuan, inovasi, penggunaan teknologi dan operasional.

Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai supaya dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan dan memberi hasil

kerja sesuai yang diharapkan di masa yang akan datang..

Kompetensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng memiliki kompetensi yang sudah baik, dengan adanya kompetensi tersebut dapat memacu pegawai tersebut untuk memberikan kinerjanya yang terbaik dan maksimal. Dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur bagi pegawai lainnya agar bisa memberikan kinerja yang baik dibandingkan kinerja yang sebelumnya.

Kompetensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sangat diperlukan terutama untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses. Pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi, dapat diketahui bagaimana mengembangkannya, yaitu dengan pelatihan dan pembinaan.

Kompetensi yang baik cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya, karena dia akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Kompetensi yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Diharapkan ke depan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kabupaten Bantaeng dapat memberikan sejumlah pelatihan-pelatihan

sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawainya. Dan diharapkan dengan adanya pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan/bidang masing-masing akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai harus lebih ditingkatkan lagi, dengan memperbaiki perilaku diri dan dari pengalaman yang telah dilalui sebagai pedoman dalam mengambil tindakan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa hanya kompetensi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng demikian pula dengan Fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variable independen yaitu kompetensi.

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi sehingga memperoleh hasil yang optimal, sehingga perlu lebih ditingkatkan. Supaya di masa yang akan datang para pegawai lebih disiplin terutama disiplin waktu yang seringkali terabaikan. Sekiranya sekali kali diberikan teguran/sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Kompetensi merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas. Sehingga dapat kiranya lebih ditingkatkan terutama pendidikan dan pelatihan keterampilan, juga dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan jenjang pendidikannya.
3. Tanpa adanya fasilitas, pekerja kantor/pegawai akan kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Fasilitas diperlukan untuk tujuan mempermudah para pekerja maupun pegawai yang bekerja di kantor. Dengan adanya fasilitas maka pekerjaan akan lebih mudah untuk dilaksanakan. Fasilitas di kantor perlu lebih dilengkapi dan diperbaharui sehingga fungsi dari fasilitas tersebut dapat secara

maksimal menunjang pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Raja Bahrial. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Amalia, Kartika. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agent PT. Jasa Raharja Putera Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Arfiyanti, Evi. 2016. *Pengaruh Promosi, Mindfulness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover (Studi Kasus BTN Syariah Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
_____. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astuti, Maya Dwi, Andi Tri Haryono & M. Mukeri Warso. 2017. *Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana*. *Journal of Management*, Volume 3, Nomor 3.
- Badriyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batubara, Suci Amelia. 2016. *Kemampuan Kerja Menurut Pandangan Islam*, (Online), (<https://bismansyaumsu.blogspot.co.id/2016/05/suci-amelia-batubara-kemampuan-kerja.html>, diakses 29 September 2017).
- Echdar, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
2017. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis & Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-14*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI)
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Depok: Rajagrafindo Persada.
- Komariah. 2013. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*, Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh Ciamis.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi ke-5*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*.(Ed.3, Cet. 8). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. 2021. *Perilaku Organisasi. edisi ke-14* Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thomas, Yeltsin Aprioke, dkk. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*. <https://media.neliti.com/media/publications/73221-ID-pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kinerj.pdf>
- Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*. https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

Yusniar Lubis, et.al. 2018. *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*,
Bandung: Alfabeta.

2. KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG

Dalam rangka menyelesaikan Tesis S-2 program studi Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, maka kami mengajukan tesis yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng".

Oleh karena itu dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab kuesioner atau angket ini. Besar harapan saya atas kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan penuh kejujuran.

Atas kesediaan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih dan semoga Tuhan yang maha kuasa Allah SWT membalas kebaikan anda.

Hormat Saya,
Peneliti

Hamsiah Yahya
NIM : 2019.MM.12437

KUISIONER

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. pendidikan Terakhir :
3. Usia : Tahun
4. Lama Pengabdian : Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN .

1. Bacalah instrumen ini dengan seksama sebelum Bapak/Ibu memberikan jawaban.
2. Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang menunjukkan alternative jawaban paling tepat pada lembar jawab yang tersedia. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	: STS
Tidak Setuju	: TS
Kurang Setuju	: KS
Setuju	: S
Sangat Setuju	: SS

III.

DISIPLIN KERJA

N O	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Disiplin Waktu					
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
	Disiplin Peraturan					
2	taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan					
3	ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan					
	Disiplin Tanggungjawab					
4	penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya					
5	Pegawai bertanggung jawab penuh atas					

	pekerjaan yang diberikan kepadanya					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

KOMPETENSI						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Pengetahuan						
1	Pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Pegawai mengetahui cara mengoperasikan komputer dengan baik dan benar					
2	Pegawai menggali informasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab demi kelancaran tugasnya					
Kemampuan						
3	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik dan maksimal					
Pengalaman						
4	Pegawai yang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya.					
Perilaku						
5	Pegawai melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya					

FASILITAS						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Alat Kerja						
1	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja yang masih dalam keadaan baik yang berguna untuk menunjang kelancaran dan kemudahan pekerjaan					
Perlengkapan Kerja						
2	Tersedia ATK/fasilitas yang cukup					
Ruang Kantor						
3	Terpenuhinya kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan					

	Sosial					
4	Tersedianya kendaraan bermotor.demi kelancaran pekerjaan					
	Temperatur Ruangan (suhu ruangan)					
5	Tersedianya AC di setiap ruangan					

KINERJA PEGAWAI						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kualitas Kerja					
1	Hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja					
	Ketetapan Waktu					
2	Pekerjaan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.					
	Inisiatif					
3	Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.					
	Kemampuan					
4	Pegawai mengembangkan kemampuannya antara lain dengan pelatihan dan Bimtek					
	Komunikasi					
5	Komunikasi antar pegawai akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik					

3. TABULASI DATA

Resp	Item Pertanyaan					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	4	5	4	3	19
2	4	5	5	4	4	22
3	3	4	5	3	3	18
4	3	3	4	3	3	16
5	4	5	5	4	4	22
6	3	4	4	4	3	18
7	4	3	3	3	4	17
8	5	5	4	4	5	23
9	3	4	3	4	3	17
10	2	4	5	3	2	16
11	5	4	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	2	1	4	2	2	11
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	5	4	21
16	3	4	5	4	3	19
17	4	5	5	4	4	22
18	3	4	5	3	3	18
19	3	3	4	3	3	16
20	4	5	5	4	4	22
21	3	4	4	4	3	18
22	4	3	3	3	4	17
23	5	5	4	4	5	23
24	3	4	3	4	3	17
25	2	4	5	3	2	16
26	5	4	5	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	2	1	4	2	2	11
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	3	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	2	5	21

Resp	Item Pertanyaan					X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	4	4	5	22
3	3	4	3	4	4	18
4	5	4	4	5	4	22
5	4	3	5	5	4	21
6	3	5	5	4	5	22
7	5	4	3	4	4	20
8	4	5	4	4	4	21
9	5	4	4	4	5	22
10	2	1	2	3	4	12
11	2	2	1	2	3	10
12	4	3	3	3	4	17
13	4	3	3	4	3	17
14	5	4	3	3	3	18
15	4	5	4	4	3	20
16	4	3	4	4	4	19
17	3	3	4	3	2	15
18	3	3	3	2	1	12
19	3	2	4	3	3	15
20	3	3	3	4	4	17
21	5	4	4	4	5	22
22	4	3	4	5	4	20
23	3	3	4	3	3	16
24	4	4	3	2	2	15
25	2	1	2	3	3	11
26	4	4	3	3	4	18
27	4	5	4	4	3	20
28	3	3	5	5	4	20
29	5	4	4	3	3	19
30	2	2	3	3	3	13
31	4	4	5	4	4	21
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	4	16
34	2	2	3	3	2	12
35	4	4	4	4	5	21

Resp	Item Pertanyaan					Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	3	2	3	3	3	14
5	4	4	5	4	3	20
6	4	4	5	4	3	20
7	4	5	5	4	4	22
8	3	4	5	3	3	18
9	4	3	4	3	3	17
10	5	5	5	4	4	23
11	4	4	4	4	3	19
12	5	3	3	3	4	18
13	3	5	4	4	5	21
14	4	4	3	4	3	18
15	5	4	5	3	2	19
16	4	4	5	4	5	22
17	4	4	5	4	4	21
18	4	5	4	4	4	21
19	3	5	5	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	3	3	3	17
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	2	2	3	3	13
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	3	3	3	16
28	5	4	4	4	4	21
29	2	3	3	3	3	14
30	5	4	5	5	3	22
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	4	4	4	21
34	3	4	4	3	4	18
35	2	4	4	3	4	17

4. VALIDASI DATA SPSS VERSI 26

1. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Disiplin Kerja

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11,4	11,4	11,4
	3	12	34,3	34,3	45,7
	4	11	31,4	31,4	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,7	5,7	5,7
	3	6	17,1	17,1	22,9
	4	17	48,6	48,6	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,1	17,1	17,1
	4	14	40,0	40,0	57,1
	5	15	42,9	42,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,6	8,6	8,6
	3	11	31,4	31,4	40,0
	4	14	40,0	40,0	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11,4	11,4	11,4
	3	12	34,3	34,3	45,7
	4	11	31,4	31,4	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

b. Variabel Kompetensi

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,1	17,1	17,1
	4	18	51,4	51,4	68,6
	5	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22,9	22,9	22,9
	4	15	42,9	42,9	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25,7	25,7	25,7
	4	16	45,7	45,7	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	3	6	17,1	17,1	20,0
	4	20	57,1	57,1	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,7	5,7	5,7
	3	7	20,0	20,0	25,7
	4	20	57,1	57,1	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

c. Variabel Fasilitas

		Statistics				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X3.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14,3	14,3	14,3
	3	10	28,6	28,6	42,9
	4	12	34,3	34,3	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		X3.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,7	5,7	5,7
	2	4	11,4	11,4	17,1
	3	12	34,3	34,3	51,4
	4	12	34,3	34,3	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		X3.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	2	5,7	5,7	8,6
	3	13	37,1	37,1	45,7
	4	15	42,9	42,9	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,6	8,6	8,6
	3	13	37,1	37,1	45,7
	4	15	42,9	42,9	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	3	8,6	8,6	11,4
	3	11	31,4	31,4	42,9
	4	14	40,0	40,0	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Pegawai

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,7	5,7	5,7
	3	9	25,7	25,7	31,4
	4	17	48,6	48,6	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,7	5,7	5,7
	3	7	20,0	20,0	25,7
	4	18	51,4	51,4	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	9	25,7	25,7	28,6
	4	13	37,1	37,1	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	40,0	40,0	40,0
	4	18	51,4	51,4	91,4
	5	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	15	42,9	42,9	45,7
	4	14	40,0	40,0	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

4. UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

Deskriptif Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	LakiLaki	15	42,86
2	Perempuan	20	57,14
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	5	14,29
2.	31 – 40	14	40
3.	41 – 50	12	34,29
4.	51 - 60	4	11,42
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	5	14,29
2.	D4/S1 (Sarjana)	23	65,71
3.	D3 (Sarjana Muda)	1	2,86
4.	SMA/Sederajat	6	17,14
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

III UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas Instrumen

a. Variabel Disiplin Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,57	8,017	,803	,787
X1.2	15,29	8,092	,752	,802
X1.3	14,97	11,205	,323	,897
X1.4	15,51	8,963	,672	,824
X1.5	15,57	8,017	,803	,787

b. Variabel Kompetensi

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,97	6,205	,770	,817
X2.2	16,00	5,941	,764	,815
X2.3	16,09	6,022	,753	,818
X2.4	16,14	6,008	,659	,843
X2.5	16,26	6,726	,503	,880

c. Variabel Fasilitas

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	14,11	8,516	,660	,780
X3.2	14,37	8,299	,642	,787
X3.3	14,23	9,182	,632	,790
X3.4	14,20	9,400	,659	,785
X3.5	14,17	9,205	,540	,816

d. Variabel Kinerja Pegawai

Scale Mean if Item Deleted	Item-Total Statistics		
	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
15,29	6,563	,443	,848
15,20	5,459	,779	,749
15,09	5,610	,680	,780
15,43	6,193	,800	,760
15,46	6,550	,503	,829

- **Uji Reliabilitas Instrumen**
 - a. Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	5

b. Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	5

c. Variabel Fasilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

d. Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

IV. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27610830
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,092
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

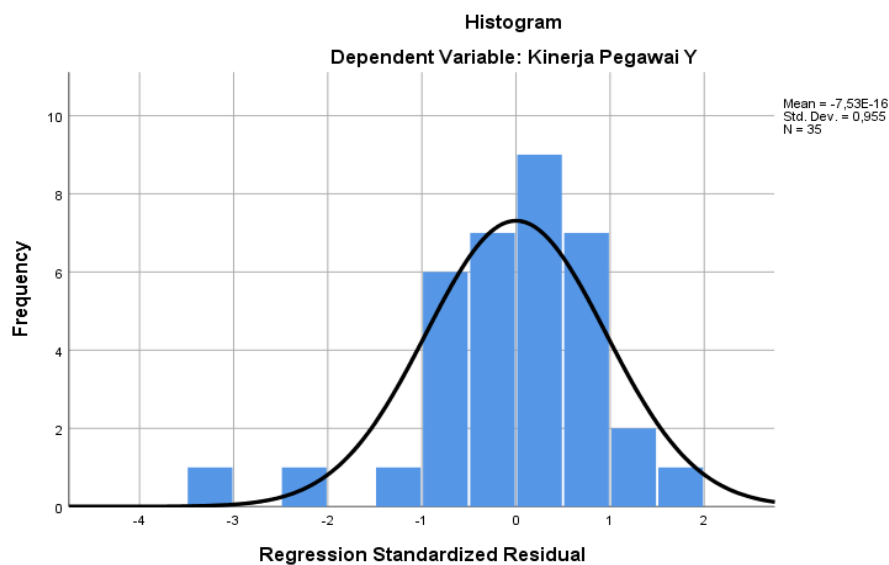
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

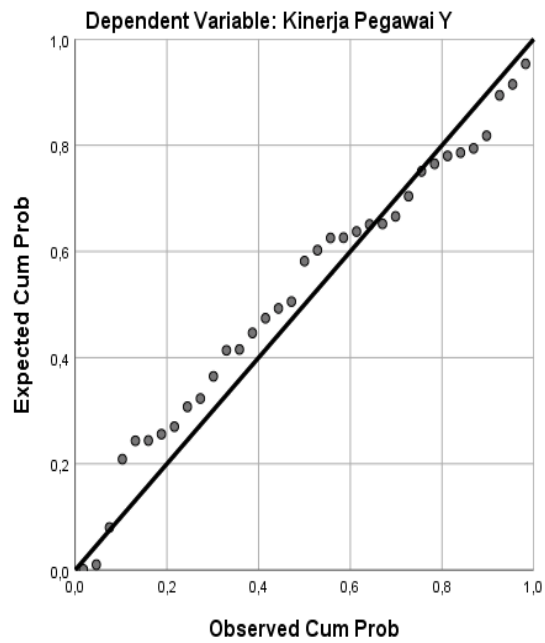
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

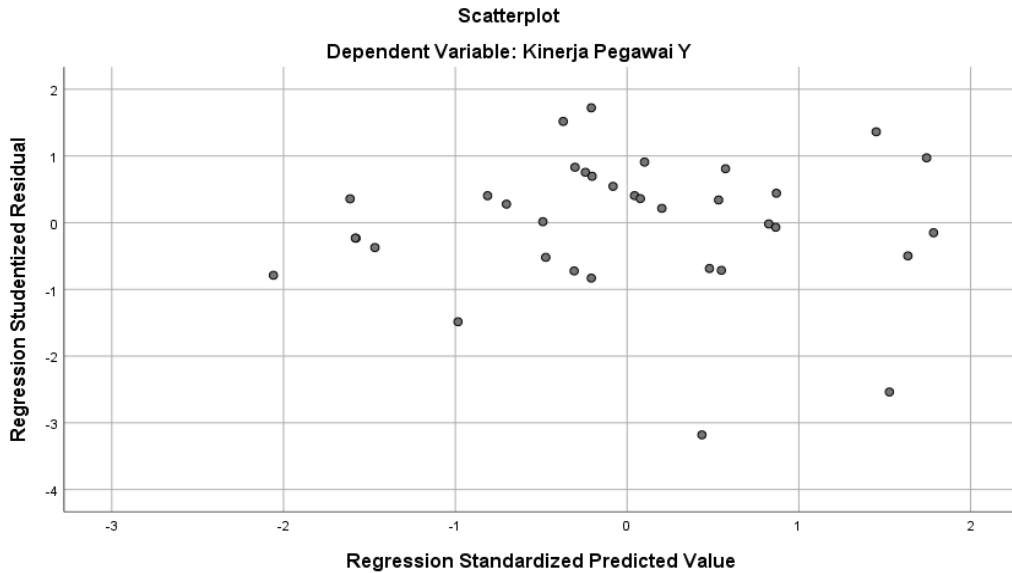


2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,753	3,399		1,399	,172		
	Disiplin Kerja X1	,063	,094	,077	,672	,507	,995	1,005
	Kompetensi X2	,756	,113	,765	6,690	,000	,996	1,004
	Fasilitas X3	-,116	,095	-,140	-1,225	,230	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

3. Uji Heteroskedastisitas



V. UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,557	2,008

a. Predictors: (Constant), Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,507	3	61,502	15,248	,000 ^b
	Residual	125,036	31	4,033		
	Total	309,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,753	3,399		1,399	,172
	Disiplin Kerja X1	,063	,094	,077	,672	,507
	Kompetensi X2	,756	,113	,765	6,690	,000
	Fasilitas X3	-,116	,095	-,140	-1,225	,230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,32	23,27	19,11	2,330	35
Std. Predicted Value	-2,059	1,784	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,359	1,114	,658	,171	35
Adjusted Predicted Value	14,90	23,56	19,13	2,333	35
Residual	-6,129	3,372	,000	1,918	35
Std. Residual	-3,052	1,679	,000	,955	35
Stud. Residual	-3,180	1,722	-,003	1,014	35
Deleted Residual	-6,657	3,547	-,014	2,168	35
Stud. Deleted Residual	-3,812	1,781	-,027	1,100	35
Mahal. Distance	,117	9,490	2,914	2,042	35
Cook's Distance	,000	,306	,033	,065	35
Centered Leverage Value	,003	,279	,086	,060	35

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y