

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan Perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari perkembangan dunia usaha yang semakin pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang sangat ketat diantara pelaku usaha yang terlibat di dalamnya. Sebuah perusahaan harus mampu berkompetisi di tengah persaingan global yang menuntut perusahaan tersebut agar lebih kompetitif dan berdaya saing. Menurut Saraswati (2018), keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki. Agar aktifitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, karyawan perusahaan harus memberikan kontribusi secara penuh melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:10), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan tersebut harus diimbangi pencapaian kinerja oleh karyawan dengan kualitas tinggi. Perusahaan perlu menjaga, mempertahankan, mengembangkan dan terus mengevaluasi kinerja karyawannya

demi tercapainya kinerja yang optimal. Saat bekerja terkadang karyawan mengalami penurunan performa kerja, maka manajemen sebaiknya melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan tersebut, agar karyawan tersebut dapat semangat meningkatkan kinerjanya dan bekerja dengan lebih giat lagi. Karyawan harus tetap profesional dalam bekerja bagaimana pun keadaannya, dan tidak boleh menjadikan masalah pribadi sebagai alasan penurunan performa kerja walaupun sebenarnya hal itu sangat mempengaruhi kinerjanya.

Dari observasi awal, peneliti menemukan kinerja pegawai belum maksimal di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali sebagai salah satu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di sektor penyediaan tenaga listrik di Provinsi Bali. Tantangan besar yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali untuk mewujudkan keandalan (*reliability*) tenaga listrik bagi pelanggan yang didominasi oleh pelanggan rumah tangga serta pelaku bisnis pariwisata, mengingat provinsi Bali menjadi destinasi wisata internasional dan dituntut memiliki pelayanan publik yang baik serta optimal. Pada proses di lapangan, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali tidak dengan mudah mendistribusikan listrik agar sampai ke pelanggan. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya gangguan listrik, misalnya gangguan alam atau kerusakan peralatan. Seringnya terjadi gangguan listrik dan sistem pelayanan pelanggan yang rumit menimbulkan asumsi bahwa kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali tidak tercapai.

Dalam hal melayani kebutuhan pelanggan khususnya dibidang penyediaan tenaga listrik, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dituntut lebih kompetitif agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan atau

keberlanjutan (*sustainability*) Perusahaan sesuai dengan Visi Perusahaan yaitu “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se Asia Tenggara Dan Pilihan #1 pelanggan untuk solusi energi”. Hal ini tidak bisa terlepas dari peran serta Sumber Daya Manusia sebagai komponen utama untuk bersama- sama bersinergi guna mewujudkan kinerja perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Edison (2016), kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini, pengukuran kinerja pegawai wajib dilakukan secara periodik dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya dan

pengawasan pekerjaan (Kasmir, 2016). Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Bali sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik, terdapat data pencapaian kinerja penjualan listrik (kWh) tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Penjualan Tenaga Listrik
PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali Tahun 2020

NO	BULAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE (%)
1	Januari	Rp.690.292.463.575,-	Rp.698.050.191.454,-	101,1%
2	Februari	Rp.598.972.156.528,-	Rp.626.416.720.493,-	104,6%
3	Maret	Rp.601.160.095.642,-	Rp.406.008.354.149,-	67,5%
4	April	Rp.615.885.847.839,-	Rp.498.741.900.826,-	81,0%
5	Mei	Rp.626.606.277.154,-	Rp.494.614.407.546,-	78,9%
6	Juni	Rp.663.505.251.042,-	Rp.459.610.870.305,-	69,3%
7	Juli	Rp.662.294.952.368,-	Rp.443.576.791.612,-	67,0%
8	Agustus	Rp.591.271.593.707,-	Rp.434.128.841.840,-	73,4%
9	September	Rp.596.885.654.800,-	Rp.453.772.318.224,-	76,0%
10	Oktober	Rp.641.383.846.600,-	Rp.482.064.437.230,-	75,2%
11	November	Rp.672.716.503.329,-	Rp.503.654.329.364,-	74,9%
12	Desember	Rp.710.043.892.399,-	Rp.502.646.177.280,-	70,8%
TOTAL		Rp.7.671.018.534.973,-	Rp.6.003.285.340.323,-	78,3%

Sumber Data : Divisi Niaga PLN UID Bali,2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dalam hal penjualan tenaga listrik mengalami penurunan pada bulan maret sampai dengan desember 2020. Penjualan tenaga listrik mengalami penurunan yang sangat signifikan pada bulan maret 2020 yang mencapai 67,5% dari target. Penjualan tenaga listrik menjadi *core bisnis* utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal ini berarti perusahaan wajib memperhatikan dan mengambil langkah dan kebijakan agar kinerja dapat meningkat pada periode berikutnya.

Adapun salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah masalah kompetensi dan fasilitas kerja, karena masalah tersebut merupakan

sarana yang dapat mendorong para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya dan ketersediaan fasilitas kerja yang sesuai, maka akan dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja karena kompetensi merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, totalitas kompetensi dari seseorang individu pada intinya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins dan Timothy, 2009: 61). Hal tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi kompetensi kerja pegawai itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2015: 67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, selain mengurangi berbagai macam risiko dalam operasional kerja, juga dapat bersaing dengan pegawai lain yang mempunyai prestasi dan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Gordon

dalam sutrisno (2011:204) terdapat beberapa indikator kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*). Berdasarkan indikator tersebut, pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terdapat data terkait kompetensi pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali Tahun 2021

NO	JENJANG JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Manajemen Dasar, Menengah dan Atas	S2	2
		S1	13
		Diploma 3	7
		SMA/Sederajat	1
2	Supervisi Atas	S2	1
		S1	15
		Diploma 3	7
		Diploma 1	1
3	Fungsional	SMA/Sederajat	3
		S2	4
		S1	46
		Diploma 3	26
TOTAL			140

Sumber Data : Divisi SDM PLN UID Bali, 2021

Pada Tabel 1.2 diatas, bisa dilihat mengenai latar belakang pendidikan terakhir pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang berjumlah 140 orang. Dalam hal ini pendidikan menjadi hal yang sangat penting dalam menunjang kompetensi pegawai saat bekerja di perusahaan. Akan tetapi, peranan pendidikan diindikasikan sebagai salah satu faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai tersebut pada jenjang jabatan tertentu. Dalam hal ini, setiap jenjang jabatan memiliki spesifikasi pendidikan dan kompetensi khusus yang wajib dimiliki untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Menurut Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowati (2018) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk, Jakarta Selatan. Hasil penelitian tersebut memiliki arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Moenir (1989:197) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Fasilitas kerja memiliki peran yang penting dalam kegiatan operasional pegawai untuk menunjang pelaksanaan dari SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan, peneliti menemukan bahwa penyediaan dan pengelolaan fasilitas kerja yang masih belum sesuai dengan standar dan jumlah secara kuantitatif pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Dalam hal ini, masih terdapat beberapa pekerjaan yang masih belum bisa ditunjang sesuai dengan fasilitas yang diperlukan seperti penentuan spesifikasi fasilitas kerja yang belum sesuai serta inventaris data fasilitas kerja yang belum terdata secara maksimal. Hal ini akan berpengaruh terhadap penyediaan dan pengelolaan fasilitas kerja yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sofyan (2004;22) indikator fasilitas kerja terdiri dari mesin dan peralatannya, prasarana, perlengkapan kantor, ruang kesehatan, tanah, bangunan dan alat transportasi. Berdasarkan indikator tersebut, pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terdapat data terkait fasilitas kerja yang tersedia pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Fasilitas Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali
Tahun 2021

NO	JENIS FASILITAS	JUMLAH YANG HARUS TERSEDIA	JUMLAH EKSISTING	JUMLAH PEGAWAI
1	Laptop Type Premium	3	2	140 orang
2	Laptop Type Exclusive	7	6	
3	Laptop Type Medium	50	49	
4	PC All In One Premium	8	6	
5	PC All In One Medium	160	154w	
6	Fast Scanner	7	3	
7	Printer All in one	30	20	
8	Meja kerja	200	180	
9	Kursi kerja	200	180	
10	Mobil Dinas (Bahan Bakar Minyak)	14	9	
11	Ruang Rapat Kapasitas 17 orang	10	10	
12	Ruang Rapat Kapasitas 35 orang	2	1	
13	Ruang Rapat Kapasitas 150 orang	1	1	
14	Poliklinik	1	1	
15	Tempat Ibadah	2	2	
16	Sarana Olah Raga	4	3	
17	CCTV	9	7	
18	Lift Passenger	1	1	
19	Motor Listrik	40	0	
20	Mobil Listrik	3	0	

Sumber Data : Divisi General Affairs PLN UID Bali, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa terdapat fasilitas kerja yang masih belum dapat terpenuhi secara kuantitas pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Menurut Duane *et al.*, dalam Mangkunegara dan Prabu (2011) lingkungan kerja non fisik adalah peraturan kerja yang dapat mempengaruhi semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan wajib memperhatikan terkait ketersediaan fasilitas kerja dalam kondisi memadai yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin meningkat.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017), menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan menurut Welli Fitra Hayati (2014), fasilitas memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi Fm) Padang.

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai “Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran untuk jajaran manajemen di lingkungan kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Landasan Teori dalam hal ini untuk memberikan suatu kajian teoritis bagi kepentingan analisis pemecahan suatu masalah. Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh setiap individu.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk

menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerjanya dalam organisasi (Lunenburg,2011).

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siswanto (2015:11) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Helfert (dalam Yusuf, 2010) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut menunjukkan bukti adanya secara konkrit dan dapat diukur/dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan 25 (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Rivai (2011), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan

dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah hasil pencapaian karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang kemudian dibandingkan dengan hasil kerja yang diperoleh dengan standar yang ingin dicapai dalam periode waktu tertentu.

2. Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2011:229) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Moeheriono (2012:96), pengukuran kinerja (performance measurement) merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robertson dalam Mahmudi (2010), pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi akan efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

3. Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Fahmi (2014), pengukuran atau penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat, diantaranya:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

1. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Kasmir (2016), kinerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 (enam) yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu (jangka waktu) merupakan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan merupakan suatu kerja sama yang dilakukan antar karyawan dan anggota organisasi. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.3 Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi ialah salah satu hal yang menjadi sangat penting dan berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja. Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

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

Kompetensi memiliki kegunaan bagi perusahaan untuk menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu. Kompetensi dapat digunakan saat melakukan rekrutmen karyawan ataupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi internal karyawan.

Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Pengertian lain dikembangkan oleh para ahli, seperti yang sering kita temukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat ahli tersebut antara lain :

1. Mc Ashan dalam Sutrisno (2017:203) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik.
2. Boulter, et al dalam Sutrisno (2017:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang

memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

3. Wibowo (2016:271) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016, p.273)

kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

2.1 Motif

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

2.2 Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

2.3 Konsep Diri

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.

2.4 Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering

gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

2.5 Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Jenis - jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- 3.1 Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- 3.2 Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
- 3.3 Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri
- 3.4 Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 3.5 Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

4. Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

4.1 Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

4.2 Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif

yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

4.3 Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4.4 Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan

secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4.5 Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak

suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

4.6 Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 Fasilitas Kerja

1) Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan. Fasilitas berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Menurut Moenir (2015:121) fasilitas pelayanan atau sarana pelayanan adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Menurut Ovidiu dalam Ika Fuzi (2018), secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas dapat diartikan sebagai penyedia perlengkapan - perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya. Berdasarkan hal tersebut fasilitas merupakan sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan sehari-hari agar kinerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah dibuat.

2) Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2002:501), karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara efektif dalam kegiatan normal perusahaan
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun
4. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Menurut Hartanto (Apri Dahlius, 2016) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan dan mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
2. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sarana pendukung dan fasilitas kerja dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen.

3. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2004;22) indikator fasilitas kerja terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Ruang Kesehatan, yaitu ruangan yang dibutuhkan pegawai untuk beristirahat Ketika sedang sakit dan apabila terdapat kecelakaan kerja
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian yang membahas masalah tentang pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut dijadikan sebagai acuan yang tentunya sangat mendukung dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowati (2018), objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kecerdasan emosional serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Jawa Barat sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu kecerdasan emosional yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel fasilitas kerja sebagai variabel bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 97 orang pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

2. Iman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015), objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan pelatihan serta variabel

terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Adaro Energy Tbk, Jakarta Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel fasilitas kerja sebagai variabel bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 120 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

3. Gusti Ayu Riska Riyanti dan I Gde Adnyana Sudibya (2013), objek dalam penelitian ini adalah motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompetensi serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Umum Dharma Usadha, Provinsi Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu motivasi yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable fasilitas kerja sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 85 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

4. Ali Baba (2012), objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komunikasi dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu komunikasi dan budaya organisasi yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable fasilitas kerja sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 93 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

5. I Made Dwi Putra Arimbawa dan I Gusti Ayu Ketut Giantari (2019), objek dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik, kompetensi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian

sebelumnya dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Tish Gianyar sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu kompensasi non finansial dan lingkungan kerja fisik yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable fasilitas kerja sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 39 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

6. Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017), objek dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan fasilitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak

menggunakan variable bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable kompetensi sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 78 orang pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

7. Novi Syahriantini, Hasmin dan Gunawan (2015), objek dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, pengawasan, motivasi kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, pengawasan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan fasilitas kerja sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor KPU Sulawesi Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu pengawasan dan motivasi kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable kompetensi sebagai

variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 50 orang pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

8. Welli Fitra Hayati (2014), objek dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan fasilitas kerja sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable kompetensi sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 33 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

9. Eka Desy Wulandari (2015), objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan fasilitas kerja sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di LPTI Plataran Mataram Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu lingkungan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable kompetensi sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 51 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

10. Chairun Nisa (2018), objek dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variable fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan fasilitas kerja sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variable bebas yaitu lingkungan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variable kompetensi sebagai variable bebas. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 65 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

