

PENGARUH PENGAWASAN, FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) UNIT SETIA BUDI

Putri Damayanti Butar Butar¹⁾, Ria Veronica Sinaga,²⁾ Darna Sitanggang,³⁾ Sabeth Sembiring⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: pd8048975@gmail.com¹⁾, riaveronicas@gmail.com²⁾, darna.sitanggang@gmail.com,³⁾ sabethsembiring@gmail.com⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision, work facilities and employee competence on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan. The population and sample in this study were all employees totaling 30 employees. The sampling technique used was the saturated sampling technique or census, namely the entire population will be used as a sample/respondent. From the results of the discussion, the multiple linear regression equation obtained from the results of data processing is $KK = 1.901 + 0.175 P + 0.229 FK + 0.353 KO + ei$, meaning that supervision, work facilities and competence have a positive and significant effect on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan. The t-test value for supervision is $2.109 > t \text{ table } 2.055$ and the significance level is $0.045 > 0.05$. The work facility variable has a t-test value of $2.110 > t \text{-table } 2.055$ and a significance level of $0.045 > 0.05$. And the employee competency variable has a t-test value of $4.190 > t \text{-table } 2.055$ and a significance level of $0.000 > 0.05$. This means that supervision, work facilities and employee competency have a positive and significant partial effect on employee performance. The simultaneous effect of the F-test value is $21.813 > F \text{-table } 2.97$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that supervision, work facilities and employee competency have a positive and significant effect on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan. The coefficient of determination (R square) value of 0.716 means that employee performance can be explained by the variables of supervision, work facilities and employee competency by 71.6%, while 28.4% can be explained by other factors not included in this study.

Keywords: *Supervision, Work Facilities and Employee Competence on Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha yang saat ini semakin bertambah pesat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai dimana tujuannya untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas baik berupa wujud material maupun manusia.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja

buruk akan memberikan dampak negatif bagi organisasi.

PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Unit Setia Budi merupakan perusahaan pembiayaan Konvensional dan Syariah bagi konsumen yang ingin membeli berbagai kebutuhan. PT. Federal International Finance Unit Setia Budi berada di JL. Setia budi No.463, Tanjung Sari, Kecamatan. Medan Selayang, Kota Medan. Di bawah ini adalah rekapitulasi hasil kinerja karyawan PT. Federal International Finance Unit Setia Budi, yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Realisasi Kredit tertagih PT. Federal Internataional Finance Unit Setia Budi 2020-2022.

Tahun	Kredit yang Beredar (Rp)	Kredit yang Tertagih (Rp)	Persentase pencapaian (%)	Persentase tidak tercapai (%)
2020	570.000.000.000	545.000.000.000	95,61%	4,39%
2021	600.000.000.000	545.000.000.000	90,83%	9,17%
2022	600.000.000.000	555.000.000.000	92,5%	7,5%

Sumber: PT Federal International Finance Unit Setia Budi.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Unit Setia Budi mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari data realisasi kredit tertagih dengan target kredit yang beredar oleh PT. Federal International Finance Unit Setia Budi. Kinerja karyawan mengalami fluktuasi diduga karena pengawasan yang dilakukan kurang efektif, sehingga banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, hal ini dapat dilihat dari tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Federal Internataional Finance Unit Setia Budi Tahun 2020-2022.

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi					Total
		Hari Kerja	Izin (Orang)	Sakit (Orang)	Terlambat (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	
2020	30	302	24	9	27	11	71
2021	30	300	27	13	29	7	76
2022	30	299	24	19	24	8	75

Sumber: PT.Federal International Finance (FIF GROUP) Unit Setia Budi.

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa pengawasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Unit Setia Budi masih kurang optimal, sehingga masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja (absen) di setiap tahunnya dengan catatan izin, sakit, maupun tanpa keterangan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada fasilitas kerja berupa fasilitas kendaraan (uang transportasi) belum konsisten diterima dan uang pulsa (komunikasi) belum diberikan kepada karyawan pada bagian marketing sehingga para karyawan tidak dapat melakukan penagihan kredit secara maksimal.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan segala aktivitasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam kaitan ini, berdasarkan dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance Unit Setia Budi, memiliki latar belakang pendidikan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Syarat Tingkat Pendidikan Karyawan PT.Federal International Finance, Unit Setia Budi.

Jabatan	Pendidikan	Kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan
Admin	Sarjana Pendidikan	Sarjana Administrasi Perkantoran, Sarjana Administrasi Bisnis.
Marketing	Sarjana Pendidikan Sarjana Hukum	Sarjana Manajemen Bisnis Sarjana Teknik Informatika

Sumber: PT Federal International Finance Unit Setia Budi.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pada jabatan admin dan marketing memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil, fungsi pengawasan merupakan unsur yang penting demi kelangsungan dan pertumbuhan serta keselamatan organisasi bersangkutan.

Menurut Martoyo (2007:215) pengawasan adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamatan atas jumlah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, tenaga yang benar-benar dibutuhkan organisasi, jumlah pemasaran tenaga kerja yang ada dan yang memungkinkan, kualitas tenaga kerja yang dimiliki dan di pasaran tenaga kerja, kemampuan individual setiap tenaga kerja dalam organisasi dan semangat tenaga kerja dalam organisasi. Menurut Moekijat (2016:115) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Jenis-jenis Pengawasan.

Menurut Schermerhorn (2016:193) jenis pengawasan yaitu :

1. Pengawasan *Feedforward* (pengawasan umpan di depan). Pengawasan ini dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk menjamin kejelasan sasaran, tersedianya arahan yang memadai, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan.
2. Pengawasan *Concurrent* (Pengawasan bersamaan). Pengawasan ini bertujuan memonitor aktivitas yang sedang berjalan untuk menjamin segala sesuatu dengan rencana dan untuk mengurangi hasil yang tidak diinginkan.
3. Pengawasan *Feedback* (Pengawasan umpan balik). Pengawasan ini dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan. Tujuannya, yaitu menyediakan informasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Feriyanto dkk (2015:64-65) Ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Pengawasan Intern dan ekstern
Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Pengawasan Ekstern adalah

pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi.

- b. Pengawasan preventif dan represif
Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.
- c. Pengawasan aktif dan pasif
Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan yang bersangkutan. Sedangkan, pengawasan jauh (pasif) yaitu pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Moenir (2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:35) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2013:10) jenis-jenis fasilitas kerja yaitu:

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).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris pabrik, inventaris laboratorium dan lainnya.
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.

Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Mangkunegara (2017:67) sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja
2. Fasilitas yang mendukung suasana kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.
Fasilitas pada jenis ini tidak terbatas pada kondisi tempat kerja seperti ventilasi, penerangan, keamanan serta hal lainnya.
3. Kelengkapan fasilitas kerja

4. Fasilitas yang digunakan oleh karyawan dalam kontak langsung dengan pekerjaan baik yang ditempati maupun dinikmati serta berguna dalam mendukung kelancaran pekerjaan.
5. Lingkungan kerja
6. Faktor yang berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Lingkungan kerja yang disukai oleh karyawan menjadi pertanda bahwa lingkungan tersebut nyaman untuk tempat bekerja..

Kompetensi Karyawan

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan seorang karyawan. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Moeheriono (2014:5) kompetensi karyawan adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Menurut Wibowo (2018:190) kompetensi karyawan 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. Dengan demikian, kompetensi karyawan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi karyawan adalah kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki karyawan dengan efektif.

Jenis Kompetensi Karyawan

Menurut Moeheriono (2014:14) ada tiga jenis kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi individu
Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi threshold atau kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi differentiating yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya.
2. Kompetensi jabatan
Kompetensi jabatan mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan.
3. Kompetensi organisasi
Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen.

Busro (2018:28) menyatakan bahwa kompetensi karyawan dapat dibagi menjadi 5 (lima) jenis yaitu:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- b. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

- c. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Menurut Zwell (2010:339) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu:

1. Kepercayaan dan Nilai
Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.
2. Keahlian atau Keterampilan
Dalam aspek atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.
3. Pengalaman
Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.
4. Karakteristik Personal
Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik keperibadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai keperibadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.
5. Motivasi
Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.
6. Isu-isu Emosional
Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi

individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja karyawan dalam perusahaan/organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Bangun (2012:99) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasanya disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang dicapai.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Fasilitas kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Unit Setia Budi yang berada di Jl. Setia budi No. 463, Tanjung Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. Federal International Finance Unit Setia Budi, Medan berjumlah 30 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan di jadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini seluruh karyawan PT. Federal International Finance Unit Setia Budi yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden (Karyawan) pada PT. Federal International Finance Unit Setia Budi, sesuai keadaan sebenarnya. Bentuk pernyataan merupakan kuesioner tertutup. Dimana responden/sampel hanya perlu memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dikuesioner.
2. Wawancara (*interview*) yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Federal International Finance Unit Setia Budi untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
3. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan mengambil beberapa data yang terkait dengan variabel penelitian dari perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian misalnya data kinerja karyawan perusahaan selama tiga tahun, data absensi dan pendidikan karyawan perusahaan.

Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pengawasan (X1)	Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Objektif 4. Terpusat 5. Realistik secara ekonomi 6. Realistik secara organisasional 7. Terkoordinasi 8. Fleksibel 9. Bersifat sebagai petunjuk operasional 10. Diterima para anggota organisasi. 11. Kontrol Masukan 12. Kontrol Perilaku 13. Kontrol Pengeluaran 	Likert
2	Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan fasilitas ditata dengan benar 6. Keamanan kerja 7. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap 	Likert
3	Kompetensi Karyawan (X3)	Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 	Likert

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
		pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki karyawan dengan efektif.	5. Keterampilan 6. Pemahaman 7. Kemampuan 8. Nilai 9. Sikap 10. Minat	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Tujuan 5. Standar 6. Umpan balik 7. Peluang	Likert

Teknik Analisis Data

Sebelum data diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,30. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach's, dimana jika $\alpha \geq 0,5$ artinya instrument reliabel. Jika hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden sudah valid dan reliabel maka dilakukan pembagian angket sesuai dengan jumlah sampel penelitian.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah regresi linier berganda bisa dilakukan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak, uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi, uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain dan uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana:

Y = Variabel terikat/ *dependent*

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi variabel *Independent*

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas/ *independent*

e = Error/tingkat kesalahan estimasi

Persamaan tersebut dapat diimplementasikan sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 P + \beta_2 FK + \beta_3 KO + e_i$$

Dimana:

KK = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

P = Pengawasan

FK = Fasilitas Kerja

KO = Kompetensi Karyawan

e_i = *Standart Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut jenis kelamin terdapat laki-laki berjumlah 17 orang (57%) dan wanita 13 orang (43%), dengan demikian responden PT. Federal International Finance Unit Setia Budi lebih dominan berjenis kelamin laki laki. Menurut usia responden adalah 20-30 tahun berjumlah 10 orang (33,3%), 31-40 tahun berjumlah 13 orang (43,3%), dan >40 tahun berjumlah 7 orang (23,3%).

Menurut tingkat pendidikan terakhir responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah SMA/SMK berjumlah 4 orang (13,33%), DIII berjumlah 12 orang (40%) dan S1 berjumlah 14 orang (46,67%), dengan demikian responden PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi lebih dominan pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 14 orang (46,67%).

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dari pengawasan, fasilitas kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan diperoleh nilai r masing-masing dimensi variabel telah melebihi nilai 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha telah melebihi 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas uji Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29815915
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.087
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 hasil output SPSS 25 menggunakan uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,153, yang artinya lebih besar

dari taraf signifikan 0,05 ($0,153 > 0,05$). Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,901	4,912		,387	,702		
	P	,175	,083	,241	2,109	,045	,837	1,194
	FK	,229	,109	,263	2,110	,045	,701	1,426
	KO	,353	,084	,543	4,190	,000	,652	1,534

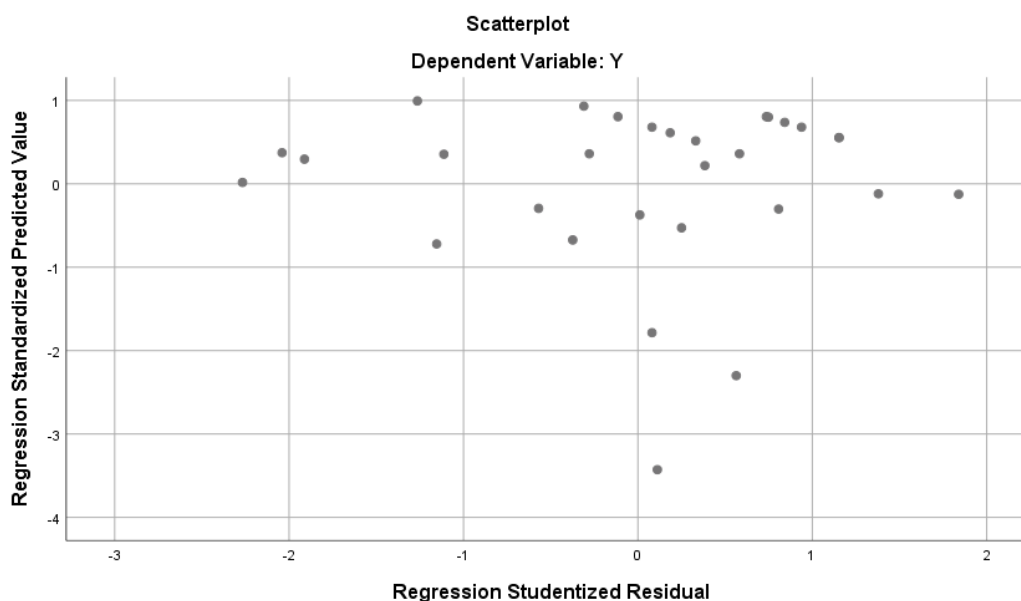
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel pengawasan sebesar $1,194 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,837 > 0,10$ sehingga variabel pengawasan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.
2. Nilai VIF untuk variabel fasilitas kerjs sebesar $1,426 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,701 > 0,10$ sehingga variabel fasilitas kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.
3. Nilai VIF untuk variabel kompetensi karyawan sebesar $1,534 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,652 > 0,10$ sehingga variabel kompetensi karyawan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah

atau sekitar angka nol, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,846 ^a	,716	,683	2,427	1.248

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Fasilitas_kerja_Kompetensi_karyawan.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil autokorelasi pada tabel 7 menunjukkan nilai statistik Durbin-Watson bernilai 1,248. Nilai tersebut lebih kecil dari dua dan tidak lebih besar dari dua. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,901	4,912		,387	,702
	P	,175	,083	,241	2,109	,045
	FK	,229	,109	,263	2,110	,045
	KO	,353	,084	,543	4,190	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 1,901 + 0,175 (P) + 0,229 (FK) + 0,353 (KO) + e$$

Hal ini berarti bahwa pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) unit setia budi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut :

- Nilai $t_{hitung} (2,109) > t_{tabel} (2,055)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan.
- Nilai $t_{hitung} (2,110) > t_{tabel} (2,055)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan.

- Nilai $t_{hitung} (4,190) > t_{tabel} (2,055)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. ANNOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,502	3	128,501	21,813	.000 ^b
	Residual	153,165	26	5,891		
	Total	538,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit setia budi. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $21,813 > Ftabel$ sebesar 2.97 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10.

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.683		2,427

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,716 atau 71,6% berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan sebesar 71,6%. Sedangkan 28,4% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti pelatihan, disiplin dan beban kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda $KK = 1,901 + 0,175 (P) + 0,229 (FK) + 0,353 (KO) + e$, artinya pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi Medan. Dan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan, karena nilai koefisien regresinya lebih besar daripada pengawasan dan fasilitas kerja
2. Pengawasan, Fasilitas kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia

- Budi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 21,813 > F_{tabel} 2.97$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.
3. Pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (Uji t) terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Unit Setia Budi. Hal ini dapat dilihat dari uji t pengawasan nilai $t_{hitung} (2,109) > t_{tabel} (2,055)$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,045 < 0,05$. fasilitas kerja nilai $t_{hitung} (2,110) > t_{tabel} (2,055)$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,045 < 0,05$ dan kompetensi karyawan nilai $t_{hitung} (4,190) > t_{tabel} (2,055)$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$
 4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 atau 71,6%, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengawasan, fasilitas kerja dan kompetensi karyawan sebesar 71,6% sedangkan 28,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti pelatihan, disiplin dan beban kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Feriyanto, dkk. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Media Tera
- Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Moenir, (2017). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Schermerhorn, John R. (2016). *Introduction to Management (Pengenalalan Manajemen)*, Edisi 10. Terjemahan Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sofyan. (2013). *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Zwell, Micheal. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press