

DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KANTOR DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Mustafidah Mahardhika¹, Dyan Arintowati²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nganjuk – Jalan AR. Saleh No. 21 Nganjuk
mmahardhika@stienganjuk.ac.id

Abstract

One of the organizational resources that has an important role in achieving its goals is human resources. Human beings as a resource must be able to complete organizational tasks effectively, efficiently, and productively. The effective, efficient, and productive completion of these organizational tasks depends on employee performance.

The purpose of this research is to find out the influence of work discipline and office facilities on employee performance in Rejoso District of Nganjuk Regency. This research belong to quantitative research. Data collection techniques by conducting interviews, documentation, and questionnaires. For data analysis using multiple linear regression analysis.

The research had several results based on data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study refer to the hypothesis that has been formulated. The first results showed that work discipline partially affected employee performance. The second result showed that office facilities partially affected employee performance. The third result shows that work discipline and office facilities affected employee performance simultaneously.

Keywords: Work discipline, Office facilities, Employee performance

Abstrak

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Manusia sebagai sumber daya harus mampu menyelesaikan tugas-tugas organisasi secara efektif, efisien, dan produktif. Penyelesaian tugas-tugas organisasi secara efektif, efisien, dan produktif ini bergantung pada kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, dokumentasi, dan pemberian kuesioner. Untuk analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini memiliki beberapa hasil berdasarkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengacu pada hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil kedua menunjukkan bahwa fasilitas kantor secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kantor secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Keywords: Disiplin kerja, Fasilitas kantor, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (1). Sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam mewujudkan kedua hal tersebut, manusia sebagai sumber daya harus mampu menyelesaikan tugas-tugas organisasi secara efektif, efisien, dan produktif. Penyelesaian tugas-tugas organisasi secara efektif, efisien, dan produktif ini bergantung pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (2). Kinerja pegawai merupakan proses yang kompleks dalam diri pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain (3). Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja tersebut berdasarkan pengalaman nyata yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (2) yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (4). Organisasi atau perusahaan bukan saja menghendaki karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang penting adalah kedisiplinan (5). Seorang pegawai dipandang memiliki kinerja yang baik apabila ia bisa mematuhi dan melaksanakan aturan di tempat ia bekerja.

Selain disiplin kerja salah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah fasilitas kantor. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dalam pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (6). Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai harus dapat menggunakan dan memanfaatkan fasilitas kantor yang ada.

Penerapan disiplin kerja dan pemberian fasilitas kantor inilah yang diharapkan mampu mempengaruhi kinerja pegawai menjadi baik demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (7) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (8) pun mengatakan ada pengaruh signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk.

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, maka kinerja pegawainya dapat dilihat dari bagaimana mereka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk.

Disiplin Kerja

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan (9). Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi (10). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (11).

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan pegawai untuk mentaati dan melakukan aturan-aturan, norma-norma, hukum, dan tata tertib yang berlaku. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi (12)

Fasilitas Kantor

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana (6). Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana, dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan, dan peralatan (13). Secara sederhana, fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam kantor yang dapat dinikmati oleh pegawai dalam rangka mempermudah dan mempercepat pekerjaan.

Selain bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan, fasilitas kantor juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, suatu organisasi haruslah menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang memadai yang membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, seperti tata ruang kantor yang bersih dan rapi, penerangan yang cukup dan lain sebagainya. Dengan fasilitas kerja yang baik akan timbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga hal itulah yang mendorong semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (14).

Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (15). Kinerja merupakan hasil atau output yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (2). Kinerja menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku

seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi (16). Maka kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai selaku sumber daya manusia yang memiliki peranan penting.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam perspektif yang sempit, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data, dan penampilan data (17). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (18). Sehingga dalam desain penelitian kuantitatif setiap prosesnya terukur dan terstruktur secara sistematis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik. Teknik yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku (19). Kuesioner dalam penelitian ini disusun mengacu pada matriks operasional variabel. Kuesioner menggunakan daftar periksa dan skala penilaian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit/kecil (20). Dalam wawancara ada proses psikologis antara dua individu secara timbal balik dalam memberikan tanggapan agar tujuan penelitian tercapai. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian. Dokumen merupakan catatan tertulis tentang berbagai peristiwa pada waktu yang lalu (21)

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2013). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda mengacu pada dua uji yaitu;

1) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Uji F atau uji koefisien regresi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk variabel independen terdiri dari variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel fasilitas kantor (X_2) sedangkan untuk variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y). Masing-masing variabel independen dicari pengaruhnya terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berikut merupakan tabel *output Coefficients* analisis regresi linier berganda untuk menuliskan persamaan regresi:

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.213 | 1.533 | | 1.444 | .166 | | |
| Disiplin Kerja (X ₁) | .361 | .104 | .482 | 3.469 | .003 | .338 | 2.955 |
| Fasilitas Kantor (X ₂) | .512 | .141 | .505 | 3.632 | .002 | .338 | 2.955 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat ditetapkan bahwa model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,213 + 0,361X_1 + 0,512X_2$$

Selanjutnya model regresi linear berganda tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,213 berarti jika variabel disiplin kerja (X₁) dan variabel fasilitas kantor (X₂) mempunyai nilai tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 2,213.
- 2) Nilai koefisien beta variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,361 berarti jika variabel disiplin kerja (X₁) meningkat satu satuan, sedangkan variabel fasilitas kantor (X₂) tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,361. Sebaliknya jika variabel disiplin kerja (X₁) mengalami penurunan satu satuan, sedangkan variabel fasilitas kantor (X₂) nilainya tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,361.
- 3) Nilai koefisien beta variabel fasilitas kantor (X₂) sebesar 0,512 berarti jika variabel fasilitas kantor (X₂) meningkat satu satuan sedangkan variabel disiplin kerja (X₁) nilainya tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,512. Sebaliknya jika variabel fasilitas kantor (X₂) mengalami penurunan satu satuan sedangkan variabel disiplin kerja (X₁) nilainya tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,512.

Dari analisis regresi linier berganda, dapat pula diketahui nilai *adjusted R square* atau koefisien determinasi yang dapat kita lihat pada tabel berikut di bawah ini:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .939 ^a | .882 | .869 | 1.087 | 1.441 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel tersebut di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,869 atau 86,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja (X₁) dan variabel fasilitas kantor (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 86,9%. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X₁) dan variabel fasilitas kantor (X₂) sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Jawaban hipotesis tersebut mengacu pada hasil uji t dan uji F. Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen secara parsial sedangkan uji F menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Uji t mengacu pada *output coefficients* yang dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini;

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.213 | 1.533 | | 1.444 | .166 |
| | Disiplin Kerja (X_1) | .361 | .104 | .482 | 3.469 | .003 |
| | Fasilitas Kantor (X_2) | .512 | .141 | .505 | 3.632 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel tersebut di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,469. Pada $\alpha = 5\%$ dan *degree of freedom* = 18, dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 2,101. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu $3,469 > 2,101$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Nilai t_{hitung} variabel fasilitas kantor (X_2) adalah sebesar 3,632. Pada $\alpha = 5\%$ dan *degree of freedom* = 18, dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 2,101. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu $3,632 > 2,101$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Jika uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, maka uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F pada analisis regresi linier berganda mengacu pada *output* Anova yang dapat dilihat pada tabel berikut ini;

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 159.678 | 2 | 79.839 | 67.550 | .000 ^a |
| | Residual | 21.275 | 18 | 1.182 | | |
| | Total | 180.952 | 20 | | | |

Dari tabel hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 67,55. Pada $\alpha = 5\%$ serta *degree of freedom* 1 = 2 dan *degree of freedom* 2 = 18, dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} sebesar 3,55. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $67,55 > 3,55$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel fasilitas kantor (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial (2) terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai secara parsial dan (3) terdapat pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dari kedua variabel bebas yang digunakan, yaitu variabel disiplin kerja dan variabel fasilitas kantor maka variabel fasilitas kantor lah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini maka dapat dijelaskan bahwa fasilitas kantor ataupun fasilitas kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, setiap pemangku kepentingan, baik pada organisasi pemerintahan maupun swasta dapat lebih memperhatikan fasilitas yang ada di kantornya. Setiap pegawai atau karyawan menginginkan fasilitas terbaik untuk menunjang kinerja mereka.

DAFTAR RUJUKAN

1. Bangun W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga; 2012.
2. Cleopatra, Lie D, Efendi, Wijaya A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Nagamas Pematang Siantar. SULTANIST. 2015;Vol. 3(No. 1).
3. Pangarso A, Susanti PI. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat. J Manaj Teor dan Terap. 2016;
4. Patmarina H, Erisna N. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. J Manaj dan Bisnis. 2012;Vol. 3 No.
5. Syarkani. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi Kabupaten Banjar. J Ilm Ekon Bisnis. 2017;Vol. 3 No.:365–74.
6. Gaol JL, Hutabarat L, Bate'e EM. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. J Darma Agung. 2020;Volume 28.
7. Fitria P. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort). 2017;
8. Ningrum AF. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. Simki Econ. 2017;01(03).
9. Tyas RD, Sunuharyo BS. Peningkatan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). J Adm Bisnis. 2018;62(1).
10. Pranitasari D, Khotimah K. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. J Akunt dan Manaj. 2021;18(1).
11. Sastrohadiwiryono BS. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara; 2002.
12. Sari RNI, Hadijah HS. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. J Pendidik Manaj Perkantoran. 2016;1(1).
13. Lupiyoadi R, Hamdani A. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
14. Budi AS, Kusumayudha MR, Riana D. Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Hasil Kinerja Karyawan. J Kaji Ilm. 2019;19(3).
15. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2011.
16. Handayani R, Soliha V. Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia). 2020;3(2).
17. Siyoto S, Sodik MA. Dasar Metodologi Penelitian. Ayup, editor. Yogyakarta: Literasi Media Publishing; 2015.
 18. Hardani, S.Pd., M.Si. dkk. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu; 2020.
 19. Priyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing; 2016.
 20. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta; 2010.
 21. Syahrums, Salim. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media; 2014.