

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL LEMBAGA PERMASYARAKATAN KELAS IIB KOTA
PARIAMAN**

BUDI YANTI, HENNY SJAFITRI

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang
budiyantiyanti04@gmail.com, sjafitriheny@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work facilities on work discipline partially and simultaneously on the Performance of Civil Servants of Class IIB Pariaman Penitentiary. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique used is the total sampling technique, so that from the population there is a sample of 68 respondents, the data collection methods used are observation, questionnaires and library studies. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. $+0.032X_1+0.596X_2+e$. The results of the t-test carried out showed that the work facilities variable had no significant effect on the Performance of Civil Servants at the Class IIB Penitentiary in Pariaman City with a significant value of $0.780 > 0.005$ and $t_{count} < t_{table}$ of $0.280 < 1.668$, the Work Discipline variable had a significant effect on the Performance of Civil Servants. Civilian Penitentiary Class IIB Pariaman City with a significant value of $0.000 < 0.005$ and $t_{count} > t_{table}$ of $6.768 > 1.668$. The results of the F test prove that the variables of work facilities, and work discipline simultaneously have a significant effect on the Performance of Civil Servants at the Class IIB Pariaman Penitentiary, this can be proven by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $22,982 > 3.14$ and a significant level of $0.000 < 0.05$. The result of the coefficient of determination is 39.6%, while the remaining 60.4% is explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Facilities, Work Discipline, Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Pariaman. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total *Sampling*, sehingga dari populasi tersebut terdapat sampel sebanyak 68 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan studi keperustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel Fasilitas kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman didapatkan $Y = 8,486 + 0,032X_1 + 0,596 X_2 + e$. Hasil uji t yang dilakukan didapatkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman dengan nilai signifikan sebesar $0,780 > 0,005$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,280 < 1,668$, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,768 > 1,668$. Hasil uji F terbukti bahwa variabel fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Pariaman hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,982 > 3,14$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan sebesar sebesar 39,6 %, sedangkan sisanya 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

A. Pendahuluan

Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman adalah Unit Pelaksanaan Teknis di bidang Perasyarakatan yang berada di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Cq Diurektorat Jendral Perasyarakatan, dan Bertanggung Jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat. Yang beralamat Jl. Syekh Burhanuddin, Karan Aur, Pariaman Tengah, Kota Pariaman Sumatera Barat 25513. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman, sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari setiap pegawai.

Menurut Moenir (2010:119), fasilitas kerja adalah Segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat bantu utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi itu. Menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja berkaitan dengan pegawai maupun karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja, semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal bahkan hasil yang maksimal, berdaya guna dan seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Kinerja pegawai ini merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antara nya yaitu fasilitas kerja dan disiplin kerja, karena dengan fasilitas yang mencukupi akan membuat pegawai lebih nyaman dan semangat bekerja, dan disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja jika melaksanakan kerja dengan disiplin maka hasil yang didapatkan akan maksimal.

Diketahui jumlah pegawai Lembaga Perasyarakatan kelas IIB Kota Pariaman berjumlah sebanyak 69 orang. Pegawai terbanyak berada pada bagian anggota regu penjagaan tahanan sebanyak 32 orang yang terdiri dari 1 komandan 2 P2U dan 5 anggota jaga. Tugas utama Lembaga Perasyarakatan yaitu melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang hukum dan hak asasi manusia.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Lembaga Perasyarakatan kelas IIB Kota Pariaman dengan jumlah 69 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini kurang dari 100, sehingga digunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Lembaga Perasyarakatan kelas IIB Kota Pariaman dengan jumlah 69 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Selanjutnya teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, kuesioner/angket dan tinjauan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| 1 | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|---|-----------------------------|---------------------------|---|------|

| | B | Std. Error | Beta | | |
|-------------------|-------|------------|------|-------|------|
| (Constant) | 8.486 | 4.958 | | 1.712 | .092 |
| 1 fasilitas kerja | .032 | .113 | .027 | .280 | .780 |
| disiplin kerja | .596 | .088 | .646 | 6.768 | .000 |

. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut: $Y = 8,486 + 0,032 X_1 + 0,596 X_2 + e$
 Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *constant* adalah 8,486, artinya tanpa adanya pengaruh variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Permasalahatan Kelas IIB Kota Pariaman sudah ada sebesar 8,486 satuan. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja adalah 0,032 artinya setiap peningkatan 1 satuan fasilitas kerja dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai Negeri Sipil Lembaga Permasalahatan Kelas IIB Kota Pariaman akan meningkat sebesar 32%. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,596 artinya setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Permasalahatan Kelas IIB Kota Pariaman akan meningkat sebesar 59,6%.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa untuk **variabel fasilitas kinerja** t_{hitung} adalah sebesar 0,280 dengan nilai signifikan sebesar 0,780 > 0,005. Dengan $df = n - k = 68 - 3 = 65$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668. Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, 0,280 < 1,668 maka variabel fasilitas kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Untuk **variabel disiplin kerja** t_{hitung} adalah sebesar 6.768 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005. Dengan $df = n - k = 68 - 3 = 65$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668. Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, 6.768 > 1,668 maka variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 Regression | 406.545 | 2 | 203.272 | 22.982 | .000(a) |
| Residual | 574.926 | 65 | 8.845 | | |
| Total | 981.471 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 22.982 dengan nilai F_{tabel} $df_1=k-1(3-1=2)$, $df_2=n-k(68-3=65)$ adalah 3,14 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 22.982 > 3,14 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kelas IIB Kota Pariaman.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|---------|------|------|---------|
| 1 | .644(a) | .414 | .396 | 2.97406 |
|---|---------|------|------|---------|

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, fasilitas_Kerja
- b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,644. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 39,6 %, sedangkan sisanya 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2015).

2. Implikasi Penelitian

Variabel fasilitas kerja (X_1) tingkat pencapaian responden yang paling pada TCR terdapat pada butir instrumen dengan bunyi pernyataan "Semua alat kerja yang disediakan kantor dan benda lainnya menunjang kelancaran dalam proses pekerjaan saya", dengan hasil pencapaian masing-masing sebesar 83,5% dikatakan baik sesuai dengan kategori pencapaian responden yang telah ditetapkan. Dari pernyataan- pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua peralatan yang disediakan kantor sangat membantu kelancaran dalam bekerja. Tingkat pencapaian responden yang paling rendah terdapat pada butir instrumen "Semua fasilitas peralatan kerja yang disediakan kantor saya gunakan sesuai aturan", dengan hasil pencapaian sebesar 31,6% dikatakan tidak baik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada responden yang memiliki kepedulian rendah terhadap kegiatan kerja yang diberikan perusahaan.

Variabel disiplin kerja (X_2) tingkat pencapaian responden yang paling tinggi pada TCR terdapat pada butir instrumen "Dalam lingkungan kerja saya selalu menjalin hubungan harmonis dengan semua pegawai", dengan hasil pencapaian sebesar 92,1% dikatakan sangat baik sesuai dengan kategori pencapaian responden yang telah ditetapkan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu menjalin hubungan yang harmonis satu sama lainnya. Tingkat pencapaian responden yang paling rendah terdapat pada butir instrumen "Dalam bekerja saya selalu menepikan sikap saling menghargai sesama pegawai", dengan hasil pencapaian sebesar 87,9% dikatakan baik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih meningkatkan sikap saling menghargai sesama pegawai di perusahaan agar tetap menjadi hubungan yang harmonis.

Variabel kinerja pegawai (Y) tingkat pencapaian responden yang paling tinggi pada TCR terdapat pada butir instrumen "Saya selalu mencerminkan sikap jujur, transparan dalam menjalankan pekerjaan.", dengan hasil pencapaian sebesar 92,1% dikatakan sangat baik sesuai dengan kategori pencapaian responden yang telah ditetapkan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selalu bekerja dengan baik agar hasil kerja dapat lebih efisien. Tingkat pencapaian responden yang paling rendah terdapat pada butir instrumen "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan", dengan hasil pencapaian sebesar 83,8% dikatakan cukup baik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa prosedur dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan belum semuanya membuat responden untuk bersemangat dalam bekerja.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diharapkan lembaga permasyarakatan kelas II B Kota Pariaman, agar meningkatkan fasilitas kerja yang disediakan untuk pegawai, agar pegawai bekerja lebih nyaman dan membantu kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai lembaga permasyarakatan kelas II B Kota Pariaman, selalu mempertahankan disiplin kerja yang baik agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi, serta menerapkan sikap saling menghargai sesama pegawai serta menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

Daftar Pustaka

Bejo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.

- A.S, Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU), Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan. Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*. Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Delapan*. Jakarta: Prenadamedia Group