

Effect of work discipline and work facilities on employee performance

Egi Afifah¹, Arman², Supardi³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹egiaffiah@gmail.com, ²arman100@gmail.com, ³supardi20@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Maret 2022

Disetujui 9 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

Kata kunci:

Disiplin kerja; Fasilitas kerja; Kinerja; Karyawan; Kantor pos.

Keywords :

Work discipline; Work Facilities; Performance; Employee; Post office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (Survey pada Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain). Analisis yang digunakan yaitu analisis linear berganda, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t dengan alpha 5 persen atau tingkat keyakinan 95 persen. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel disiplin kerja merupakan faktor dominan mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain, karena variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Variabel disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan sebesar 87.7 persen. Dengan demikian, jika variabel disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami perubahan. Variasi naik atau turunnya kinerja karyawan sebesar 76.8 persen ditentukan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 23.2 persen kinerja karyawan ditentukan oleh faktor lain diluar model.

ABSTRACT

This study aims to determine work discipline and work facilities on employee performance (Survey at the Bangkinang, Airtiris and Lipat kain). The analysis used in this is multiple linear analysis, with the number of respondents as many as 40 people. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of work discipline and work facilities have a significant effect on the performance both simultaneously and partially. This is evident from the test results. F and t test at 95 percent confidence level. Work Discipline variable is the dominant factor influencing the performance of Bangkinang, Airtiris and Lipat Kain Post office employees, because the work discipline variable has a larger regression coefficient than the other variables. Work discipline Variable (X_1) and work facilities (X_2) with employee performance (Y) has a relationship of 87.7 percent. Thus, if the variables of work discipline (X_1) and work facilities (X_2) change, the employee performance (Y) will also change. Variations up or down in employee performance by 76.8 percent are determined by the variables of work discipline (X_1) and work facilities (X_2), while the remaining 23.2 percent of employee performance is determined by other factors outside the model.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, ke cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan sangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang

matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan (Samsuni, 2017).

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas komitmen tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelolah dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Perusahaan akan menuntut adanya kinerja karyawan yang maksimal, karena dengan kinerja yang maksimal dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara umum.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah di tetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah di tetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Jufrizen (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Bagi Organisasi atau Perusahaan Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal, bagi Karyawan Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal. Dengan adanya pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin diharapkan dapat menjadi pedoman bagi para karyawan dalam mengambil suatu tindakan, terdapat 4 pemberian sanksi diantaranya

Menurut Anggrainy et al., (2018) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja juga sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Fasilitas kerja yang tidak dapat digunakan atau terbatas dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya fasilitas kerja yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Fasilitas Peralatan Kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu, peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serba guna. Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya di pakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang di pakai untuk bermacam-macam peran, misalkan personal computer (PC) dan dapat dipakai untuk membuat surat, membuat grafik, menyimpan data atau arsip, dan analisa data. Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sangat membantu organisasi dan karyawan dalam memperlancar tujuan organisasi. Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan kantor Pos Bangkinang.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Ismail (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yantika et al., (2018), menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Afandi & Bahri (2020), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.”

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya, oleh karena itu kinerja para karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan.

Tabel 1 Kinerja Karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain 2018-2020

Tahun	Lokasi	Kirim			Uang		Target	Realisasi
		Surat & Paket	Kirim Uang	Bayar Tagihan	Pensiun & Bantuan	Pembelian Materai		
2018	Bangkinang	6621	1240	1005	750	1100	25.000	10.716
2019		5717	1245	1100	725	965	25.000	9.752
2020		5327	1106	1230	818	1271	25.000	9.228
2018	Air Tiris	4222	1023	912	652	541	25.000	7.350
2019		3823	1089	899	662	517	25.000	6.990
2020		3970	1.001	765	678	486	25.000	6.900
2018	Lipat Kain	2834	971	650	473	382	25.000	5.310
2019		2121	925	615	466	306	25.000	4.433
2020		1300	889	561	399	374	25.000	3.523

Sumber: Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain, 2021

Dari tabel 1 diatas menunjukkan kinerja karyawan 3 tahun terakhir kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain belum optimal. Dikarenakan tidak tercapainya target jasa Pos dan kurir. Pada tahun 2018-2020 dengan target 25.000 dengan realisasi pada 2018 sebanyak 23.376, lalu pada tahun 2019 sebanyak 21.175 dan tahun 2020 sebanyak 19.651. Dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang karyawan Kantor Pos Bangkinang menyebutkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari hasil target dan realisasi kinerja karyawan untuk memberikan gambaran seberapa banyak target yang tercapai setiap tahunnya. Kendala yang terkait kinerja karyawan tersebut terletak pada kedisiplinan kerja dan fasilitas kerja karyawan yang belum optimal.

Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. 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-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Tabel 2 Data Absensi Karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain Periode Agustus 2020 – Februari 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen			Jumlah	Persentase (%)
				S	I	A		
1	Agustus	40	23	2	1	1	4	10
2	September	40	26	2	3	0	5	12
3	Oktober	40	26	0	3	3	6	15
4	November	40	25	0	4	2	6	15
5	Desember	40	26	3	2	4	9	22
6	Januari	40	25	3	4	3	10	25
7	Februari	40	23	2	4	5	11	27

Sumber: Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan sangat tinggi di setiap bulannya. Jumlah absensi yang paling tinggi terdapat pada bulan Februari hingga mencapai 27%. Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah ketidak hadiran karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain belum optimal. Kinerja sangat erat kaitannya dengan disiplin karyawan, karyawan yang disiplin sangat menentukan kelangsungan operasional perusahaan, kriteria disiplin seperti tanpa keterangan, jam masuk kerja dan pulang, teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan.

Selain kedisiplinan, fasilitas juga merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja karyawan karena fasilitas merupakan sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap, dengan fasilitas yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan begitu kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan atau instansi. Berikut data fasilitas kerja karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain yang terlihat pada tabel 3.

Tabel 3 Data Fasilitas kerja Karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain Tahun 2018-2020

No	Fasilitas	Fasilitas yang dibutuhkan	Ketersediaan
1	Komputer	40	35
2	Print	20	10
3	Kursi	60	43
4	Meja	60	43
5	Lemari	35	29
6	Ac	24	12
7	Timbangan	12	6
8	Kendaraan roda 2	9	3
9	Kendaraan roda 4	9	3
10	Kotak penyimpanan surat	15	12
11	Mesin penghitung uang	15	12

Sumber: Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain, 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat fasilitas yang disediakan oleh Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain dalam menunjang pekerjaan karyawan fasilitas yang paling banyak diberikan ialah meja dan kursi sejumlah 43 buah, dilanjutkan dengan komputer sebanyak 35 unit lalu lemari sebanyak 29 unit. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) dengan judul Pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang dengan hasil bahwa variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Regita Mesayu Ariviane (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan pada PT Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan pada bulan Juni sampai dengan Agustus tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain sebanyak 40 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus. Sebagai Variabel terikat adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah disiplin dan fasilitas. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

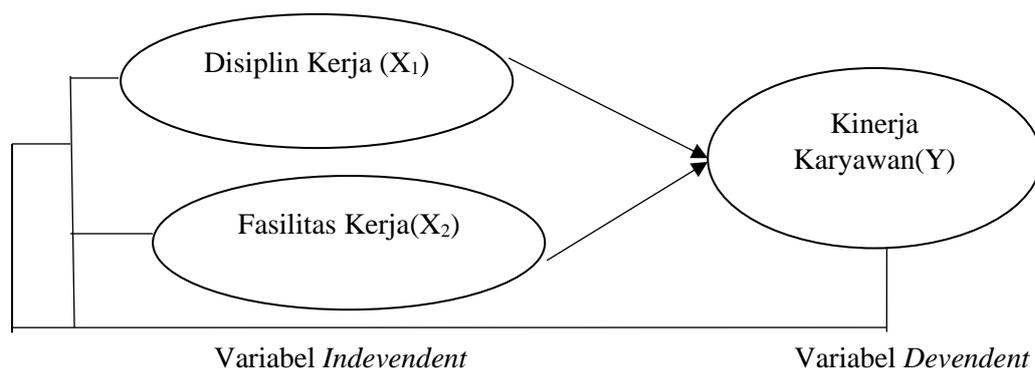
β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Fasilitas Kerja

e = Error term

Terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap kuesioner dengan menggunakan skala Ordinal, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Berikut merupakan model penelitian yang digunakan tercantum pada gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja (Sulistiowati & Astuti, 2017). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 diperoleh output.

Tabel 4 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.291	4.645		.063	.950
	Disiplin Kerja	.410	.148	.396	2.780	.009
	Fasilitas Kerja	.625	.172	.519	3.643	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,291 + 0,410 (X_1) + 0,625(X_2)$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Bila seluruh variabel independen bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,291. Bila variabel disiplin kerja (X1) naik sebesar 1 dan variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,410. Bila variabel fasilitas kerja (X2) naik sebesar 1 dan variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,625.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2376.770	2	1188.385	61.393	.000 ^b
	Residual	716.205	37	19.357		
	Total	3092.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin kerja

Sumber: Data Olahan 2021

Dari Tabel 5 diperoleh hasil uji F (uji secara simultan) diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari alpha (sig 0,000 < 0,050). Berarti disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Akbar & Usman, 2013). Adapun hasil pengolahannya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	T hitung	Sig	$\alpha=0.05$	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	2.780	0.009	0.05	Signifikan
Fasilitas Kerja (X ₂)	3.643	0.001	0.05	Signifikan

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai signifikansi dari uji t terhadap variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0.009 yaitu lebih kecil dari alpha (0.009 < 0.050) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain. Variabel fasilitas kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan signifikansi yang didapat ternyata nilai signifikansi variabel fasilitas kerja lebih kecil dari 0,050 (0,001 < 0,050). Yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan koefisien korelasi (R) yang dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.756	4.400

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.877 yang berada pada interval koefisien (0.800 – 1.000) yang diartikan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Jadi, variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain.

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square x 100. Berdasarkan tabel V.11, dapat dilihat nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square sebesar 0.756, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kontribusi tinggi sekali dengan nilai sebesar $0.756 \times 100 = 75.6\%$. Sedangkan sisanya sebesar 24.4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Gunawan & Munir (2016) bahwa disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Febiningtyas dan Yuliandri & Onsardi (2020) karyawan yang selalu minta izin jika tidak dapat datang ke tempat kerja. Disamping itu mayoritas karyawan selalu mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan kantor, seperti dijelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Katiandagho et al., (2014) dan Rizki & Suprajong (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya pada saat intensitas disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat dan bila intensitas disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Berdasarkan hasil simultan dalam (F) yaitu pengujian yang dilakukan secara bersama-sama untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap Variabel terikat menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan. hal tersebut dibuktikan dalam perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari alpha 0,050 yang berarti bahwa kedua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil secara parsial (uji t) yaitu pengujian yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap Variabel terikat menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,001 Yang mana lebih kecil dari 0,050 dan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Fasilitas kerja 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. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan

sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di samping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih tidak bising pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern dengan fasilitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan berarti menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya.

Dengan memenuhi kebutuhan masing-masing fasilitas karyawan dapat dipastikan bahwa kebutuhan tersebut tidak lepas dari kebutuhan material dan tidak material. Agar kantor memperhatikan dan memahami kompleksitas kebutuhan Setiap karyawan, hal ini agar fasilitas kerja ini dapat bermanfaat bagi karyawan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Fauzia et al., (2014) menyatakan bahwa fasilitas kerja segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu hal. Hal ini juga relevan dengan pendapat Mamesah et al., (2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan et al., (2017) dengan hasil penelitian fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Permata Bank Makassar. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nurhasanah (2019) dengan hasil penelitian Endang dan Laily Nur Cholida (2017) dan secara parsial fasilitas dan kualitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan penumpang di terminal Rajeg Rajekwesi Bojonegoro hasil penelitian.

KESIMPULAN

Variabel penelitian disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain. mempunyai kinerja yang baik atau setuju. Berdasarkan hasil uji secara simultan (bersama-sama) bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain. Berdasarkan hasil uji secara parsial (sendiri-sendiri) bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Akbar, R. P. ., & Usman, H. (2013). *Pengantar statistika*. Laks Bang Pressindo.
- Angrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–84.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 14–23.
- Gunawan, B., & Munir, A. R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211–227.
- Irwan, Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 295–306.
- Ismail, I. (2016). Pengaruh kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 90–101.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 445–457.
- Mamesah, A., Kawet, L., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RI Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 556–564.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sulistiowati, W., & Astuti, C. C. (2017). *Statistika dasar*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yuliandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.