

Hubungan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto

Rizky Rachmawati*, Patni Ninghardjanti, Anton Subarno

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: rizky28rizz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain asosiatif kausal. Sumber data penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 30 orang responden. Uji validitas dan reliabilitas instrumen tidak dilakukan karena telah mengadopsi dari sumber lain yang telah teruji valid dan reliabel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 8,92 + 0,05 X_1 + 0,78 X_2 + e$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dengan *signifikansi* $0,38 > 0,05$, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja pegawai dengan nilai *signifikansi* $0,00$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja pegawai dengan nilai *signifikansi* $0,00$. Uji R Square menunjukkan nilai $R^2 = 0,81$ yang berarti bahwa 81% hasil kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dan sisanya sebanyak 19% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci : fasilitas hunian; keluaran pegawai; tekun kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship of office facilities and work discipline to the work results of KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto employees. This research is a quantitative study using a causal associative design. Sources of research data include primary data and secondary data. The population in this study was 30 people. The sampling technique uses a saturated sample with 30 respondents. Instrument validity and reliability tests were not carried out because they had been adopted from other sources that had been tested as valid and reliable. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation $\hat{Y} = 8.92 + 0.05 X_1 + 0.78 X_2 + e$. The partial test results show that office facilities have no effect on employee performance with a significance of $0.38 > 0.05$, while work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.00 . Simultaneous test results show that office facilities and work discipline together have a significant influence on employee performance with a significance value of 0.00 . The R Square test shows the value of $R^2 =$

* Corresponding author

Citation in APA style: Rachmawati, R., Ninghardjanti, P., and Subarno, A. (2024). Hubungan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(3), 217-224.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i3.78351>

0.81 which means that 81% of employee performance (Y) is influenced by office facilities (X₁) and work discipline (X₂), and the remaining 19% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: employee output; residential facilities; work diligently

Received August 28, 2023; Revised August 31, 2023; Accepted September 02, 2023; Published Online May 1, 2024.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i3.78351>

Pendahuluan

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang saling bekerja sama demi mencapai suatu tujuan. Salah satu bentuk organisasi adalah kantor. Menurut KBBI, kantor adalah balai (gedung, rumah, ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan atau disebut juga dengan tempat kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tentunya tidak lepas dari adanya hasil kerja pegawai yang baik. Menurut Sutrisno (2016, hlm.172) “Hasil kerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Hasil kerja pegawai memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan, dengan adanya hasil kerja yang baik, tujuan yang akan tercapai akan terasa lebih dekat dan mudah. Hasil kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh fasilitas kantor dan disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arofah dan Pramusinto (2015) bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai Berdasarkan observasi yang dilakukan, di KSP Rukun Makmur Sentosa terdapat beberapa permasalahan terkait hasil kerja pegawai, antara lain adanya pegawai yang kadang terlambat dalam penyelesaian pekerjaan sehingga tugas-tugas yang harus dikerjakan menjadi menumpuk, selain itu ada beberapa pegawai yang kurang sigap dalam proses melayani nasabah sehingga antrean tampak menumpuk di kursi tunggu.

Fasilitas adalah sesuatu yang dapat membantu serta memudahkan pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Moenir (2016, hlm.119) mengemukakan bahwa “Fasilitas adalah semua peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan”. Fasilitas meliputi sesuatu yang dapat membantu mempermudah dan meringankan beban pekerjaan pegawai ketika sedang bekerja, sehingga nantinya hasil kerja akan lebih optimal. Atas dasar tersebut, kantor haruslah memiliki fasilitas yang dapat menunjang pegawai dalam memudahkan mereka untuk menyelesaikan tugas agar mendapatkan hasil yang optimal. Fasilitas kantor yang dimiliki harus dapat berfungsi dan digunakan oleh seluruh pegawai sehingga pegawai merasa terbantu ketika menggunakannya. Di samping itu, pegawai harus mendapat fasilitas yang sama agar tidak terjadi ketimpangan dan agar tugas-tugas dapat selesai tepat waktu dengan hasil maksimal. Di KSP Rukun Makmur Bulukerto, terlihat bahwa fasilitas sudah cukup terpenuhi meski ada beberapa pegawai yang belum memanfaatkan fasilitas dengan maksimal, terlihat dari beberapa pegawai yang menaruh berkas di belakang kursi kerja sehingga keadaan ruangan terkesan kurang rapi.

Selain dari fasilitas, kedisiplinan pegawai juga menjadi faktor yang menunjang hasil kerja pegawai. Sinambela (2016, hlm.334) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Hasibuan (2017, hlm.193) juga mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait. Adanya disiplin kerja akan sangat membantu pegawai dalam lingkungan sosial pekerjaan serta pengerjaan tugas itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan lebih dihargai baik oleh atasan ataupun rekan kerja. Oleh karenanya, suatu organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Beberapa ketidakdisiplinan tersebut antara lain adanya beberapa pegawai yang terlambat ketika jam masuk kerja dimulai. Ketika jam makan siang telah habis, ada satu dua pegawai yang belum datang sehingga jam buka kembali terlambat.

KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto adalah sebuah koperasi simpan pinjam yang menerapkan hasil kerja/hasil kerja pegawai sebagai salah satu sarana untuk pencapaian tujuan, sehingga

fasilitas kantor yang tersedia harus terpenuhi dan disiplin kerja pegawai harus baik demi tercapainya tujuan yang optimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto yang beralamat di di Jl. Purwanto-Bulukerto No. Km 1, Bulukerto, Bulurejo, Kec. Bulukerto, Kab. Wonogiri, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain asosiatif kausal yang mana berfungsi untuk mengetahui sebab dan akibat. Penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti serta menggunakan metode pendekatan kuantitatif karena data yang akan dipergunakan berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sugiyono (2014) dalam bukunya menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian dan analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah hasil kerja pegawai (Y).

Objek dari penelitian ini adalah pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa dengan populasi 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti akan menggunakan seluruh populasi sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dan dokumentasi berupa data pegawai serta data inventaris. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini tidak dilakukan karena peneliti mengadopsi instrumen dari Ningrum (2019) yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Uji prasyarat yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Dalam penentuan butir soal kuesioner biasanya dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengukur apakah suatu instrumen reliabel atau dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan pada setiap butir instrumen/angket. biasanya menggunakan korelasi *bivariate Pearson (Product Moment)* yang dasar pengambilan keputusannya adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai sig. $> 0,05$ maka instrumen penelitian dikatakan valid. Pengukuran instrumen yang reliabel dapat dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* SPSS yang menyatakan bahwa apabila nilainya $> 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas tidak dilakukan karena mengadopsi instrumen dari penelitian lain yang telah teruji valid dan reliabel.

Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dibantu aplikasi SPSS 24 dengan dasar keputusan apabila nilai Sig. $> 0,05$, maka data yang diuji berdistribusi normal. Tabel 1 menyajikan hasil dari uji normalitas.

Tabel 1

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01056081
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,071

Test Statistic	,135
Asymp. Sig. (2-tailed)	,169 ^c

Dari tabel 1, dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) berada di angka 0,17 (dibulatkan) yang berarti nilainya $>0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Selain uji normalitas, peneliti juga menggunakan uji linearitas sebagai uji prasyarat. Uji linearitas berguna untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai Sig. *Deviation from Linearity* $>0,05$ maka uji linearitas sudah terpenuhi. Berikut hasil uji linearitas yang telah dilakukan:

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Variabel Fasilitas Kantor

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil kerja pegawai * Fasilitas kantor	Between Groups	(Combined)	68,583	10	6,858	1,466	,227
		Linearity	41,529	1	41,529	8,877	,008
Deviation from Linearity			27,055	9	3,006	,643	,748
Within Groups			88,883	19	4,678		
Total			157,467	29			

Tabel 3
Hasil uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil kerja pegawai * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	139,502	7	19,929	24,406	,000
		Linearity	126,979	1	126,979	155,506	,000
Deviation from Linearity			12,523	6	2,087	2,556	,050
Within Groups			17,964	22	,817		
Total			157,467	29			

Berdasarkan tabel 2, nilai Sig. *deviation from linearity* pada variabel fasilitas kantor menunjukkan nilai sebesar 0,75 (dibulatkan) yang artinya $>0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji linearitas variabel fasilitas kantor terpenuhi. Selanjutnya untuk uji linearitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,50 yang menunjukkan bahwa uji linearitas terpenuhi. Berikutnya adalah uji multikolinearitas yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* dengan pedoman jika nilai VIF $<10,00$ maka tidak ada multikolinearitas dan untuk nilai *tolerance* yang $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 3 adalah hasil dari uji multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai VIF berada di angka 1,33 yang berarti dibawah atau <10 dan nilai *tolerance* 0,75 atau $>0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam data. Yang terakhir untuk uji prasyarat adalah uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan untuk uji ini adalah apabila nilai Sig. $>0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas Kantor	,750	1,334
Disiplin Kerja	,750	1,334

a. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	,006
Fasilitas Kantor	,587
Disiplin Kerja	,064

Berdasarkan output di tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai Sig. untuk kedua variabel masing-masing sebesar 0,59 dan 0,06 yang berarti keduanya bernilai >0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai. Perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dibantu oleh program aplikasi SPSS 24 dengan hasil:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	t	Sig.
(Constant)	8,925	3,804	,001
Fasilitas Kantor	,054	,891	,381
Disiplin Kerja	,780	8,871	,000

Dependent Variable : Hasil Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5, analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,92 + 0,05 X_1 + 0,78 X_2 + e$$

Nilai konstanta = 8,92, artinya apabila variabel bebas (X_1 dan X_2) bernilai 0, maka nilai untuk variabel terikat (Y) sebesar 8,92. Nilai koefisien X_1 (fasilitas kantor) = 0,05. Artinya jika variabel X_1 mengalami peningkatan satu satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel Y (hasil kerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,05. Nilai koefisien X_2 (disiplin kantor) = 0,78. Artinya jika variabel X_2 mengalami peningkatan satu satuan, sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,78.

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (terpisah) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk Uji T adalah jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Pada penelitian ini t_{tabel} menggunakan taraf

signifikansi 5% dengan $df=n-(k-1)$ jadi $df=30-(2-1) = 29$, sehingga diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,04. Berikut adalah hasil uji T dengan menggunakan SPSS 24:

Tabel 6
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
(Constant)	8,925		3,804	,001
Fasilitas Kantor	,054		,891	,381
Disiplin Kerja	,780		8,871	,000

Dependent Variable : Hasil Kerja Pegawai

Dari tabel 6 diketahui nilai *Sig.* pada variabel fasilitas kantor (X_1) terhadap hasil kerja pegawai (Y) adalah $0,38 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,89 < t_{tabel}$ 2,04. Artinya bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat hubungan yang signifikan fasilitas kantor terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto" ditolak. Nilai *Sig.* pada variabel disiplin kerja (X_2) terhadap hasil kerja pegawai adalah $0,00 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $8,87 < t_{tabel}$ 2,04. Artinya hipotesis yang berbunyi "Terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Bulukerto" diterima.

Uji F digunakan untuk menguji adanya hubungan antar dua variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Besar f_{tabel} dapat dihitung menggunakan rumus $f_{tabel} = f(k ; n-k)$ atau $(2 ; 30-2)$ sehingga diketahui nilai f_{tabel} sebesar 3,34. Berikut adalah hasil analisis data:

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127,851	2	63,925	58,279	,000 ^b
Residual	29,616	27	1,097		
Total	157,467	29			

a. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai

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

Berdasarkan dari hasil uji pada tabel 7, dapat diketahui nilai f_{hitung} sebesar $58,28 > f_{tabel}$ senilai 3,34 dengan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ yang artinya variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi serta melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²/R-Square)

Model	Model Summary		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	,901 ^a	,812	,798

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

Hasil penelitian pada tabel 8, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,81 atau 81%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja sebanyak 81%, sedangkan sisanya sebanyak 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.

Pembahasan

Fasilitas kantor merupakan segala hal yang dapat dipergunakan untuk menunjang proses bekerja pegawai. Adanya fasilitas kantor diduga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan hasil kerjanya. Hasil dari uji T dalam penelitian ini menunjukkan nilai Sig. $0,38 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,89 < t_{tabel}$ 2,04 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan secara parsial fasilitas kantor terhadap hasil kerja pegawai ditolak, atau dengan kata lain tidak terdapat hubungan dari fasilitas kantor terhadap hasil kerja pegawai.

Fasilitas kantor yang memadai dan layak belum tentu mempengaruhi hasil kerja pegawai karena apabila pegawai diberikan fasilitas yang memadai, maka pegawai menjadi kurang tertantang dalam bekerja sehingga tidak berdampak pada hasil kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013, hlm.151) yang menyatakan bahwa “semua kenyamanan fisik dan non fisik apabila dipermudah akan membuat subjek menjadi kurang tertantang dalam bekerja”. Sejalan dengan Sari dan Irawan (2018) juga menyatakan apabila lingkungan kerja yang didukung dengan peralatan yang lengkap akan membuat pegawai tidak banyak berperan dalam bekerja sehingga akan membuat hasil kerjanya menurun. Selain itu, Lajatum dkk. (2017) yang menyimpulkan bahwa fasilitas bukan salah satu pemicu dalam penentu hasil kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Oleh karena itu, dengan bukti di atas semakin memperkuat pernyataan bahwa adanya fasilitas kantor yang baik belum tentu dapat meningkatkan hasil kerja. Di KSP Rukun Makmur Sentosa sendiri, hal ini dapat terjadi karena sebagian besar pegawai merupakan pekerja lapangan yang tidak banyak menggunakan fasilitas kantor, sehingga mereka tidak merasa bahwa dengan adanya fasilitas yang ada di kantor dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku. Dalam hal ini diasumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa perolehan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 8,87 dan nilai t_{tabel} 2,04, maka dapat dinilai bahwa t_{hitung} 8,81 $> t_{tabel}$ 2,04 serta nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina (2018), Tarigan dan Priyanto (2021), dan Ningrum (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap hasil kerja pegawai. Dengan kata lain bahwa adanya disiplin kerja yang baik dapat membantu peningkatan hasil kerja pegawai di KSP Rukun Makmur Sentosa. Disiplin kerja yang dimaksud yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap kinerja, keberadaan kedua hal tersebut terbukti dapat menjadi faktor penambah untuk peningkatan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa nilai f_{hitung} 58,28 $> f_{tabel}$ 3,34 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa.

Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap hasil kerja pegawai. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ningrum (2019), Ningrum (2017) dan Ismail (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan secara signifikan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai.

Fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda tetapi saling berkaitan. Adanya fasilitas kantor yang mendukung dan disiplin kerja yang baik, maka hasil kerja pegawai dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, dengan adanya kedua hal tersebut, tujuan organisasi dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Kesimpulan

Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memberi bukti bahwa ketika secara terpisah fasilitas kantor tidak berhubungan terhadap hasil kerja pegawai, hal ini bisa terjadi karena sebanyak 16 pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto merupakan pegawai lapangan sehingga keberadaan fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Mereka lebih banyak menghabiskan waktu kerja di luar kantor sehingga tidak banyak menggunakan fasilitas kantor untuk menunjang pekerjaannya. Untuk itu,

pegawai lapangan cenderung berpikir bahwa adanya fasilitas kantor tidak banyak membantu dalam proses bekerja yang akhirnya tidak berhubungan terhadap hasil kerja mereka. Selanjutnya, secara terpisah disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap hasil kerja pegawai KSP Rukun Makmur Sentosa Bulukerto. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai yang telah ditentukan, dan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaannya, maka akan dapat meningkatkan hasil kerja dari pegawai yang nantinya akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Secara bersama-sama variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan hasil kerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor dan hasil kerja pegawai tidak dapat dipisahkan dan harus secara bersama-sama digunakan demi peningkatan hasil kerja pegawai. Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini antara lain: (1) jumlah responden penelitian yang hanya 30 orang, (2) dalam pengambilan data, pendapat dari responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan pemahaman tiap responden dan faktor lain seperti kejujuran responden dalam menjawab tiap pertanyaan, sehingga hasil dari kuesioner kurang akurat. (3) penelitian ini hanya mengkaji hubungan dari fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang belum dikaji berkaitan dengan hasil kerja pegawai. (4) kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil analisis data, diharapkan nantinya akan ada penelitian lebih lanjut mengenai hubungan dari fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai dengan metode yang berbeda, responden yang lebih banyak, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

Daftar Pustaka

- Arofah R., & Pramusinto H. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Hasil kerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1)
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Irawan, Aditya & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Hasil kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22876>
- Ismail, Iriani. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Hasil kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* (3)1, 90-101. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v3i1.2573>
- Moenir, A.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Ningrum, Agustina F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Hasil kerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic* (01)03. http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/ec88635516d518df2badc79c62437cd0.pdf
- Ningrum, Indah P. S. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Hasil kerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemasang*. (Skripsi, FEB Universitas Pancasakti).
- Sari, F.M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Hasil kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9 (2), 137 – 153.
- Sinambela, L.P., Suryani., & Restu, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Hasil kerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi)*, 20(1) (pp. 1-10). <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-1>