

PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA TANGERANG

Ria Wamilda^{1*)}, M. Imam Muttaqin^{2*)}, Zainudin Iba^{3*)}, dan Musrizal^{4*)}

^{1, 2)} Universitas Muhammadiyah Tangerang

³⁾ Universitas Islam Kebangsaan Bireuen

⁴⁾ Universitas Almuslim

*Email: ria_1081@yahoo.com, imammuttaqin@gmail.com,
zaiba8228@gmail.com dan musrizalyusuf@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Ukuran populasi sebesar 31 merupakan seluruh pegawai BPS Kota Tangerang, dan keseluruhan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang. Disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

1. Pendahuluan

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tangerang berada di wilayah Provinsi Banten merupakan perwakilan Badan Pusat Statistik di daerah, tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsinya berupaya mewujudkan visi sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Pegawai BPS Kota Tangerang yang merupakan insan statistik yang menjadi ujung tombak dalam pengumpulan data dan informasi statistik mengemban amanah untuk menjalankan visi BPS untuk mencapai tujuan yaitu data berkualitas. Sebagai ujung tombak untuk mencapai data berkualitas adalah kinerja pegawai yang tinggi. Namun dalam kenyataannya kinerja pegawai BPS Kota Tangerang masih belum sesuai yang di harapkan.

Hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja BPS Kota Tangerang 2018 yang menunjukkan bahwa ada beberapa indikator kinerja yang belum mencapai 100 persen. Sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja 2018 terhadap Target Renstra BPS Kota Tangerang 2015-2019

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama	90,00	80,00	88,89
Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan usaha	90,75	84,25	92,84
Persentase kementerian/lembaga yang menggunakan data BPS dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan nasional	90,00	69,69	77,43

Sumber : Rencana Strategis BPS Kota Tangerang 2015-2019

Dalam penetapan target ada beberapa indikator yang tidak menargetkan langsung nilai maksimal 100 persen, artinya walaupun capaiannya 100 persen namun tetap ada beberapa hal yang menjadi kendala sehingga tidak bisa membuat target 100 persen. Dari tabel 1.1 dapat dilihat capaian pemasukan dokumen 84,25 % artinya dokumen yang berisi pasokan data tidak lengkap.

Dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yaitu tahun 2017, beberapa indikator menunjukkan penurunan. Indikator yang mengalami penurunan yaitu persentase konsumen yang puas terhadap akses data BPS dan persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama.

Tabel 2. Capaian Kinerja Tahun 2017 dan Tahun 2018

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator	2017	2018	Capaian Kinerja (%)
Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama	100.00	88.89	-11.11
Persentase Konsumen yang puas terhadap akses data BPS	108.81	106.18	-2.42

Sumber: Rencana Strategis BPS Kota Tangerang 2015-2019

Penilaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tangerang tidak hanya dilihat dari selesainya pekerjaan tepat waktu, namun juga dilihat dari kualitas kerjanya. Output dari kinerja pegawai Badan Pusat Statistik adalah data. Data berkualitas adalah salah satu tujuan dari Badan Pusat Statistik. Namun, pada kenyataannya kualitas data dari data yang dihasilkan Badan Pusat Statistik masih dipertanyakan oleh beberapa pengguna data. Keraguan pengguna data terhadap kualitas data ini menjadi indikator bahwa kinerja pegawai belum optimal sehingga tujuan BPS belum sepenuhnya tercapai.

M. Ogen, Nurwati dan Sinarwati (2018) bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja. Sarwani (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa faktor yang menyebabkan beberapa indikator kinerja tidak mencapai 100 persen. Dari kegiatan statistik yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik Kota Tangerang mulai dari pengumpulan data,

pengolahan data, dan serta diseminasi data masih banyak ditemui permasalahan yang menyebabkan terhambatnya penyelesaian kegiatan dan sedikit banyak hal ini mempengaruhi kualitas dari data yang dihasilkan. Permasalahan yang masih sering dijumpai adalah kurang disiplinnya pegawai terutama disiplin waktu. Dari catatan absensi masih ada beberapa pegawai yang hadir terlambat atau keluar kantor di tengah jam kerja, maupun pulang sebelum waktunya. Selama tahun 2018 dari 31 pegawai BPS Kota Tangerang rata rata 50 persen datang terlambat dalam setiap bulannya.

Beberapa kegiatan pun tidak selesai tepat waktu. Dari tahapan pengolahan data, masih banyak ditemukan kesalahan dari hasil pengumpulan data. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengolahan yang masih banyak mengandung error yang harusnya sudah tidak ditemui apabila pengumpulan data dilakukan dengan tepat waktu. Dalam tahapan diseminasi data, Badan Pusat Statistik Kota Tangerang menyusun publikasi daerah dalam angka sampai tingkat kecamatan. Kurangnya disiplin pegawai mengakibatkan kinerja pegawai BPS Kota Tangerang tidak pernah mencapai 100 persen.

Tabel 3. Jumlah Pegawai Terlambat dan Pulang Cepat serta Rata-rata Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai		Rata-rata Capaian Kinerja Pegawai
	Datang Terlambat	Pulang Cepat	
Januari	23	4	97,00
Februari	19	5	96,87
Maret	16	4	97,30
April	19	8	97,00
Mei	13	3	97,73
Juni	16	2	97,17
Juli	16	1	96,89
Agustus	16	2	97,93
September	7	1	91,19
Oktober	17	4	97,26
November	18	4	97,22
Desember	15	2	97,42

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha BPS Kota Tangerang

Beberapa fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian kegiatan pengolahan data dan diseminasi data dalam keadaan rusak. Perbaikan dan pengadaan fasilitas kerja selalu diupayakan untuk memenuhi kebutuhan walaupun pada kenyataannya masih belum tercukupi sehingga target *one man one pc* belum tercapai.

Siti dkk. (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Elok dkk. (2019) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lokasi dan bangunan kantor Badan Pusat Statistik Kota Tangerang yang kurang representatif, dimana bangunan kantor Badan Pusat Statistik Kota Tangerang belum mengikuti *prototype* standar kantor Badan Pusat Statistik. Bangunan yang dipakai untuk kantor masih berupa *prototype* rumah biasa yang dikondisikan untuk kantor. Ruang pegawai per seksi luasnya tidak memenuhi untuk menampung jumlah pegawai per seksi. Ruang dengan ukuran 3 x 4 m digunakan untuk 6 pegawai beserta meja dan lemari, sehingga ruang gerak terbatas. Karena kurangnya jumlah ruangan sehingga ada satu ruangan selain dipakai untuk pegawai juga digunakan untuk rapat. Antar meja pegawai tidak ada partisi sehingga mengurangi kenyamanan privasi. Lokasi kantor berada di tengah-tengah perkampungan dan di belakang sebuah pabrik besar yang beroperasi selama 24 jam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana di sekitar area kantor tidak mendukung untuk kegiatan perkantoran.

Pengamatan sementara penulis dilakukan juga dengan wawancara terhadap beberapa pegawai mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai masih belum menegakkan disiplin, baik untuk disiplin jam kerja maupun dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk fasilitas kantor masih belum modern seperti kantor-kantor pada umumnya dan kondisi fasilitas yang ada tidak semua dalam kondisi bagus. Untuk lingkungan kerja kurang nyaman, kebersihan kantor kurang terjaga, dan lokasi kantor yang tidak strategis. Sedangkan mengenai kinerja belum bisa mencapai 100 persen.

2. Kajian Teoritis

Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun

kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan (Machmed Tun Ganyang, 2018;143). Sedangkan menurut Rivai (Karlina, dkk.:2019) bahwa disiplin kerja adalah pengukuran yang digunakan atasan dalam berdiskusi dengan karyawan untuk mengubah praktik dan perilaku agar dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan.

Ahyari dalam Sarwani (2016) memberikan definisi bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka. Lingkungan kerja dibagi menjadi: 1) Fasilitas untuk karyawan: layanan makanan, kesehatan, kamar mandi; 2) Kondisi kerja: pencahayaan ruangan, AC, suara, warna cat, dan keselamatan karyawan; 3) hubungan karyawan: tempat kerja yang menyenangkan dan nyaman.

Kinerja menurut Stewart dan Brown (2011:297) adalah kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi yang mempekerjakan mereka. Pengertian kinerja menurut Supatmi, dkk (2020) dalam Imam dan Nabawi adalah hasil kerja serta prosesnya baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

3. Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik dan pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPK Kota Tangerang sebesar 31 pegawai. Keseluruhan dari populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai (sampel populasi) yang terdiri dari 17 laki-laki dan 14 perempuan.

Teknik pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Pada observasi dilakukan pengamatan langsung di lapangan. Wawancara dilakukan

dengan beberapa pegawai BPS Kota Tagerang. Kuesioner terdiri dari 17 kuesioner pada variabel disiplin kerja, 14 kuesioner variabel fasilitas kerja, 15 kuesioner variabel lingkungan kerja dan 15 kuesioner pada variabel kinerja.

Untuk mengetahui keabsahan kuesioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas variabel. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, regresi ganda dan uji hipotesis

4. Hasil

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja 16 kuesioner semuanya valid, fasilitas kerja dari 15 kuesioner tidak valid 1 dan 14 valid, lingkungan kerja 15 kuesioner valid dan kinerja 15 kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji korelasi produk momen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3).

Adapun hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Kesimpulan
1	Disiplin kerja	0,899	16	Reliable
2	Fasilitas kerja	0,800	14	Reliable
3	Lingkungan kerja	0,874	15	Reliable
4	Kinerja	0,922	15	Reliable

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai cronbach's alpha > 0,6, ini berarti bahwa variable disiplin kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan reliable.

Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi antara disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.794	2.989

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai r

sebesar 0.903. Nilai *R Square* sebesar 0,815 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18.5% dipengaruhi variabel lain.

Hasil pengujian regresi berganda variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Regresi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.844	5.646		2.098	.045
	Disiplin kerja	.782	.096	.835	8.157	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,844 + 0,782 X_1 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1) meningkat 1 poin maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,782 poin. Hasil sig. (0.000 < 0.05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.

Hasil pengujian regresi sederhana variabel fasilitas kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Regresi Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.148	8.200		1.481	.149
	Fasilitas kerja	1.001	.180	.719	5.570	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber Hasil penelitian (data diolah)
Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,148 + 1,001 X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila variabel fasilitas kerja (X2) meningkat 1 poin maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 1,001 poin. Hasil sig. (0.000 < 0.05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.

Hasil pengujian regresi sederhana variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.587	8.775		4.170	.000
	Lingkungan kerja	.430	.178	.409	2.411	.022

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,587 + 0,430 X_3 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat 1 poin maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,430 poin. Hasil sig. ($0.000 < 0.05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.

Tabel 9 Persamaan Regresi Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,357	6,376		-0,997	0,328
	Disiplin kerja	0,547	0,098	0,584	5,602	0,000
	Fasilitas kerja	0,471	0,143	0,338	3,293	0,003
	Lingkungan kerja	0,216	0,090	0,205	2,398	0,024

a. Dependen variabel: kinerja

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

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,357 + 0,547X_1 + 0,471X_2 + 0,216X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 6,357 menyatakan bahwa apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja maka nilai kinerja pegawai BPS Kota Tangerang sebesar 6,357. Koefisien regresi ganda sebesar 0,547, 0,417 dan 0,216 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,547, 0,417 dan 0,216.

Tabel 10 Uji Regresi Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1060.312	3	353.437	39.558	.000 ^a
	Residual	241.236	27	8.935		
	Total	1301.548	30			

Uji hipotesis menunjukkan bahwa sig. ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPK Kota Tangerang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tangerang.

Daftar Pustaka

Elok Mahmud P., Vivin Maharani E. Achmad Sani S. dan Zaim M. (2019) *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*, *Journal of Research Granthaalayah*, ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/zenodo.2653144, April 2019.

M. Ogen, Nurwati dan Sinarwati (2018), *The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficasy on Apparatus Performance in Police Resort of Mona Regency*, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. II (August. 2018), PP 50-55 www.iosrjournals.org DOI: 10.9790/487X-2008025055 www.iosrjournals.org 50 | Page.

Muhammad Imam Muttaqijn dan Muhamad Nabawi (2020), *Determinant Performance on Employees of Technical Implementation Unit of Water Resources region V in Tangerang District*, *Journal of Physics: Convergence Series, IOPScience, Volume 1477 April 2020*.

Sarwani (2016), *The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employees*, *Jurnal Sinergi*, Volume 6, September 2016.

Siti Karlina Hidayati, Badia Periade, Marlina Widiyanti, *Effect of Work Disiplin and Work Environment to Performance of Employees*, *International Journal of Scientific and research Publication*, Volume 9, Issue, 12 Desember 2019 391 ISSN 2250-3153.

Steward Grek L. dan Brown Kenneth G. (2011), *Human Resource Management*, 2nd edition, Wiley, United States of America.