

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

Oleh:

Baginda Simatupang¹⁾

Marudut Sianturi²⁾

Jonner Lumban Gaol³⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-mail:

baginda.simatupang13@gmail.com¹⁾

marudutsianturi000@gmail.com²⁾

jonnerlumbangaol120@gmail.com³⁾

ABSTRACT

There are many factors that can affect performance, but this study only examines factors of work discipline, work ability factors and work facilities factors. This study aims at determining the effect of work discipline variables, work ability variables and work facilities partially and simultaneously on the performance of employees at the East Medan Primary Tax Office. The population of this research is 113 employees. To determine the number of samples used the Slovin formula so that the sample is 53 employees. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, F test and the coefficient of determination. The results show that the work discipline variable has a significant effect on the performance of the employees at the East Medan Primary Tax Office, where the higher the work discipline, the better the employee's performance. The work ability variable has a significant effect on the performance of employees at the East Medan Primary Tax Office, where the higher the work ability, the better the employee's performance. The work facility variable has a significant influence on the performance of the employees at the East Medan Primary Tax Office, where the better the work facilities, the better the employee's performance. There is a significant influence on work discipline variables, work ability variables and work facilities variables on employee performance at the East Medan Primary Tax Office. The coefficient of determination is 88.40%, the variation in employee performance is explained by work discipline variables, work ability variables, and work facilities variables simultaneously, and the remaining 11.60% is explained by other factors such as organizational climate variables and leadership. It is recommended that leaders in agencies need to provide an example of discipline and assertiveness in making decisions so that work discipline in agencies can be better. In this case, every employee committing disciplinary violations, both minor and serious, must be given strict sanctions. Leaders in agencies need to make efforts so that employees have sufficient experience in their field of work and place employees in positions that are in accordance with their work experience. In this case, employees need to be given the opportunity to attend training such as training in accordance with the field of work of each employee. Agencies need to organize offices with more comfortable decorations, and also need to provide more adequate office equipment and supplies for employees to use by using the agency's budget. It is necessary to improve employee discipline and make more efforts to improve employee abilities because these variables are classified as weaker than the work facility variable. Other researchers need to do further research by using more independent variables on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Ability, Work Facilities, Performance

ABSTRAK

Terdapat banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja, namun pada penelitian ini hanya meneliti pada faktor disiplin kerja, faktor kemampuan kerja dan faktor fasilitas kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, variabel kemampuan kerja dan juga fasilitas kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Populasi penelitian ini berjumlah 113 orang pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel 53 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin tinggi disiplin kerja mana kinerja pegawai juga akan semakin baik. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin tinggi kemampuan kerja mana kinerja pegawai akan semakin baik juga. Variabel fasilitas kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin baik fasilitas kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik juga. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja, variabel kemampuan kerja dan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Koefisien determinasi sebesar 88,40 % variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, variabel kemampuan kerja, dan variabel fasilitas kerja secara serempak, dan sisanya 11,60 % lagi dijelaskan faktor lain seperti variabel iklim organisasi dan kepemimpinan. Disarankan pimpinan pada instansi perlu memberi teladan mengenai kedisiplinan serta tegas dalam mengambil keputusan sehingga disiplin kerja pada instansi menjadi lebih baik. Dalam hal ini setiap pegawai melakukan pelanggaran disiplin baik yang ringan maupun berat harus diberi sanksi yang tegas. Pimpinan pada instansi perlu mengupayakan agar pegawai mempunyai pengalaman yang cukup di bidang kerjanya serta menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan pengalaman kerjanya. Dalam hal ini pegawai perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti diklat yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai. Instansi perlu melakukan penataan kantor dengan dekorasi yang lebih nyaman, dan juga perlu menyediakan peralatan dan perlengkapan kantor yang lebih memadai untuk digunakan pegawai dengan menggunakan anggaran yang dimiliki oleh instansi. Perlu memperbaiki kedisiplinan pegawai dan lebih berupaya meningkatkan kemampuan pegawai karena kedua variabel tersebut tergolong lebih lemah dibanding variabel fasilitas kerja. Kepada peneliti lain perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi ataupun instansi umumnya mempunyai harapan untuk mengalami perkembangan yang baik dan menginginkan terciptanya kinerja tinggi, yaitu suatu ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, karena kinerja

yang baik hanya dapat diperoleh dengan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur (KPP Pratama Medan Timur) adalah unit kerja Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I yang melaksanakan pelayanan pada bidang perpajakan untuk masyarakat baik telah terdaftar sebagai Wajib Pajak ataupun belum, di dalam suatu lingkup wilayah kerja Kecamatan Medan Timur. Kinerja KPP Pratama Medan Timur mengalami penurunan. Dengan demikian diperlukan

pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi dalam melakukan tugas-tugas, sehingga pimpinan selalu berupaya agar pegawai KPP Pratama Medan Timur dapat meningkatkan kinerjanya pada setiap tahun. Penyebab penurunan kinerja pegawai disebabkan disiplin kerja pegawai tergolong rendah dimana pegawai lebih mementingkan kegiatan pribadi di luar kantor dibanding pekerjaannya di kantor, sehingga pegawai sering mangkir dari pekerjaan.

Salah satu faktor yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan juga kesediaan seseorang menaati keseluruhan peraturan dan norma-norma sosial berlaku pada organisasi. Menerapkan disiplin suatu organisasi ataupun instansi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam instansi bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik terlihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

Kemampuan kerja adalah faktor individu seseorang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan/keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dikatakan berkemampuan dalam menangani suatu pekerjaan jika dia telah mempunyai pemahaman yang memadai mengenai pekerjaan itu sendiri serta mampu melakukannya. Disamping itu, tingkat kemampuan juga dapat diukur dari segala inisiatif yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Pada KPP Pratama Medan Timur, pegawai instansi

mempunyai tingkat kemampuan yang tergolong belum memadai.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau alat dan barang yang memfasilitasi atau memberikan kemudahan untuk menyelenggarakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Lengkap tidaknya fasilitas kerja menentukan tingkat aktivitas atau kreatifitas yang dapat dilakukan oleh pegawai, karena pada dasarnya fasilitas tidak hanya sekedar berperan menunjukkan tingkatan sosial sebagaimana halnya kendaraan dinas, tetapi juga menunjukkan seberapa cepat dan seberapa baik seorang pekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur”**.

Perumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
2. Apakah kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
3. Apakah fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
4. Apakah disiplin kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan suatu proses yaitu tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat berlangsung dalam mencapai hasil kerja. Kinerja merupakan suatu kondisi diperoleh dari seorang karyawan pada suatu periode yang tertentu. Kinerja juga menunjukkan seberapa baik seorang pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya jika dibandingkan pada satu set standar yang kemudian mengkomunikasikan informasi yang diperoleh tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan dari manajemen untuk mendorong anggota dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan diberbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin dari pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan berusaha untuk memperbaiki dan membentuk dari pengetahuan, perilaku dan sikap dari pegawai agar para pegawai tersebut sukarela berusaha agar bekerja kooperatif dengan pegawai lainnya, dan meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu dari unsur kematangan berkaitan pada pengetahuan maupun keterampilan diperoleh dari pendidikan, maupun pelatihan juga dari suatu pengalaman. Dimana kemampuan dari individu pada hakekatnya sudah tersusun berdasarkan dua faktor seperti: kemampuan secara intelektual dan kemampuan secara fisik. Kemampuan mempunyai ukuran yang lebar dan dalam. Suatu pekerjaan dapat memerlukan banyak pengetahuan tetapi sedikit, maupun sedikit pengetahuan tapi mendalam.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu ataupun alat dan barang yang memfasilitasi dalam memberikan kemudahan untuk penyelenggaraan

suatu kegiatan organisasi, terdiri dari suatu sarana dan prasarana.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
2. Kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
3. Fasilitas kerja memberikan signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
4. Disiplin kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

3. METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur dengan lokasi Gedung Kanwil DJP Sumatera Utara I Lt. I dan Lt. IV, Jl. Suka Mulia No.17A, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Januari 2020 – April 2020.

Metode Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik.

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini populasinya berjumlah 113 pegawai. Dalam penentuan sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel berjumlah 53 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) dan satu variabel

terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja (Y).

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dapat digunakan untuk menguji suatu pernyataan pada kuesioner apakah mampu untuk mengungkapkan dari sesuatu yang diukur dari kuesioner tersebut. Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur dari suatu kuesioner merupakan indikator variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisis regresi adalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sebuah regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians yang merupakan residual dari satu pengamatan.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku pada analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan disebabkan variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individu

dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi R²

Dalam pengujian R² digunakan nilai dari *Adjusted R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden berjenis kelamin pria adalah sebanyak 53 % dan responden berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 47 % dari semua responden.

Responden penelitian ini yang paling banyak adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu 55 %, sedangkan pegawai yang berusia berkisar 21-30 tahun adalah sebesar 11 %, pegawai yang berusia 31-40 tahun adalah sebesar 26 %, dan pegawai yang diatas 50 tahun adalah sebesar 8 % dari semua responden.

Sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan S1 (Sarjana) yaitu 72 %. Kemudian, Diploma sebanyak 7 %, dan S2 sebanyak 21 % dari semua responden.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

Uji Asumsi Klasik

Dari grafik uji *Normal P-P Plot* terlihat titik yang menyebar disekitar dari garis diagonal, yang penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, sehingga model regresi menjadi layak digunakan untuk memprediksi dari variabel kinerja dari pegawai berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig* adalah 0,060 > *sig-α* (0.05) dan nilai normal 0,000 <

0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha$ (0,05) atau nilai normal $< 0,05$ sehingga disimpulkan data di penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel disiplin kerja memiliki VIF 6,429 dan kemampuan kerja memiliki VIF 6,252 dan fasilitas kerja memiliki VIF 7,448.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, variabel kemampuan kerja serta fasilitas kerja terhadap kinerja dari pegawai dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.734	1.975		.372	.712
Disiplin (X1)	.216	.076	.354	2.866	.006
Kemampuan (X2)	.278	.132	.257	2.106	.040
Fasilitas (X3)	.495	.181	.363	2.729	.009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dibuat persamaan umum pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 0,734 + 0,354 X1 + 0,257 X2 + 0,363 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,734, artinya jika nilai disiplin kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja 0 maka nilai kinerja akan tetap bernilai sebesar 0,734.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,354, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,354 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,257, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,257 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel fasilitas kerja adalah 0,363, artinya setiap peningkatan bobot fasilitas kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,363 satuan.

Pengujian Secara Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas kepada variabel terikat berikut:

Tabel 2. Coefficients Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.734	1.975		.372	.712
Disiplin (X1)	.216	.076	.354	2.866	.006
Kemampuan (X2)	.278	.132	.257	2.106	.040
Fasilitas (X3)	.495	.181	.363	2.729	.009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Nilai t-hitung dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,866 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,00958 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai.
2. Nilai t-hitung dari variabel kemampuan kerja adalah sebesar 2,106 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,00958 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, variabel kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel fasilitas kerja adalah sebesar 2,729 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,00958 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya,

variabel fasilitas kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai.

Pengujian Simultan atau Uji F

Uji simultan terlihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2182.546	3	727.515	124.144	.000 ^b
	Residual	287.152	49	5.860		
	Total	2469.698	52			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas (X3), Kemampuan (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 3 diatas menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja, serta fasilitas kerja terhadap kinerja dari pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 124,144 > F_{tabel} sebesar 2,79395. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya bahwa uji simultan variabel disiplin kerja, dan kemampuan kerja, serta fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai dengan tingkat kepercayaannya 95 %.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan pada variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 4. R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.877	2.42079

a. Predictors: (Constant), Fasilitas (X3), Kemampuan (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Nilai koefisien

regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0,354, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,354 satuan. Disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai semakin baik juga. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Erinda Fauzia (2014) yang menyimpulkan bahwa Variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang.

Menurut jawaban responden disiplin kerja pada instansi masih perlu diperbaiki terhadap beberapa kelemahan unsur disiplin, yaitu: atasan kurang memberi teladan mengenai kedisiplinan, serta kurang tegas dalam mengambil keputusan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Nilai koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja adalah 0,257, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,257 satuan. Kemampuan kerja semakin baik maka kinerja dari pegawai semakin baik juga. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kemampuan kerja. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Ahmad Nur Rofi (2012) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

Menurut jawaban responden bahwa kemampuan kerja dari pegawai pada instansi masih perlu diperbaiki terhadap beberapa kelemahan unsur

kemampuan kerja, yaitu: pegawai instansi masih kurang mempunyai pengalaman yang cukup di bidang kerjanya dan tidak setiap pegawai menempati posisi sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Nilai koefisien regresi dari variabel fasilitas kerja adalah 0,363, artinya setiap peningkatan bobot fasilitas kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,363 satuan. Fasilitas kerja semakin baik maka kinerja dari pegawai semakin baik juga. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kemampuan kerja.

Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Shalahuddin (2017) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Menurut jawaban responden bahwa kemampuan kerja pegawai pada instansi masih perlu diperbaiki terhadap beberapa kelemahan unsur kemampuan kerja, yaitu: kantor kurang ditata dengan dekorasi yang nyaman dan peralatan dan perlengkapan kantor yang kurang memadai untuk digunakan pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2012:82), kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan

mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Indikator dari kinerja adalah ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, kerjasama dan kejujuran karyawan melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan Amalia Rizki (2017) yang menunjukkan secara simultan variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Griya Asri Mandiri Blitar.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.
2. Variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.
3. Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin baik fasilitas kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Koefisien determinasi sebesar 87,70 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja secara serempak, sedangkan sisanya 12,30 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti variabel iklim organisasi dan kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Pimpinan pada instansi perlu memberi teladan mengenai kedisiplinan serta tegas dalam mengambil keputusan sehingga disiplin kerja pada instansi menjadi lebih baik. Dalam hal ini setiap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin baik yang ringan maupun berat harus diberi sanksi yang tegas.
2. Pimpinan pada instansi perlu mengupayakan agar pegawai mempunyai pengalaman yang cukup di bidang kerjanya serta menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan pengalaman kerjanya. Dalam hal ini pegawai perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti diklat yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai.
3. Instansi perlu melakukan penataan kantor dengan dekorasi yang lebih nyaman, dan juga perlu menyediakan peralatan dan perlengkapan kantor yang lebih memadai untuk digunakan pegawai dengan menggunakan anggaran yang dimiliki oleh instansi.
4. Perlu memperbaiki kedisiplinan pegawai dan lebih berupaya meningkatkan kemampuan pegawai karena kedua variabel tersebut tergolong lebih lemah dibanding variabel fasilitas kerja. Kepada

peneliti lain perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.

Hasibuan, Malayu S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husnan, Suad. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbin, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

Awaluddin. 2013. *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Fauzia, Erinda. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 6.

Rizki, Amalia. 2017. *Analisis Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran) Vol. 2 No. 1.

Rofi, Ahmad Nur. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1.