

PENGARUH PROSEDUR KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PIDIE JAYA

Herizal¹, Fakhrol²

^{1,2}Universitas Jabal Ghafur

Email: herizal_aprc@yahoo.co.id

Email: fakhrol@unigha.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work procedures and work facilities on the effectiveness of employees' work. Respondents in this study a number of 32 employees, data obtained through the submission of a questionnaire, data analysis using multiple linear regression. The result of the research is that the correlation coefficient value is 95% which can give an understanding that there is a relationship between work procedures and work facilities with employee work effectiveness. The higher the value of the correlation coefficient obtained, the closer the relationship between the independent variable and the dependent variable. While the value of the termination coefficient (R²) aims to determine the effect of work procedures and work facilities with employee work effectiveness. The termination coefficient value is 90.3% which can give an understanding that there is a significant influence between work procedures and work facilities and employee work effectiveness. Thus it can be explained that the effect of work procedures and work facilities of 90.3% has a significant effect (sig 0.000) on the effectiveness of employees' work, while the remaining 9.7% is influenced by other equations outside this study. There is a significant effect between work procedures and work facilities with employee work effectiveness, thus the decision of this study is to accept the hypothesis H_a. It can be concluded that the T-Test and F-Test obtained a value greater than the T-table and F-table, so that in this study the H_a hypothesis was accepted and the H_o hypothesis was rejected.

Keywords: *Work procedures, work facilities and work effectiveness*

1. PENDAHULUAN

Pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat pengabdian. Oleh karena itu pembagian tugas-tugas dalam organisasi perlu jelas dan baik agar pegawai dalam melaksanakan tugas lebih terarah, dengan terarahnya pelimpahan tugas kepada pegawai, maka tugas-tugas dalam organisasi dapat diselesaikan sesuai dengan harapan, yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai sebagaimana yang direncanakan. Peranan individu dalam suatu organisasi sangat besar, artinya peran individu sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya dan dapat bertanggung jawab penuh, sehingga sesuatu yang menjadi tugasnya dapat diselesaikan dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui semangat kerja yang tinggi, hal ini tergambar dari semangat kerja pegawai

dalam organisasi. Kinerja pegawai ditunjang oleh beberapa faktor seperti meningkatkan kompetensi dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pegawai yang berkompetensi dengan baik, mampu melakukan tindakan intelegensi penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Kompetensi juga merupakan kemampuan atau kecakapan dalam upaya meningkatkan kinerja dengan maksimal.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya penetapan prosedur kerja. Karena dengan adanya prosedur kerja, pegawai lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengikuti sistem dan langkah-langkah kerja yang telah ditetapkan. Kelancaran kerja perlu ditunjang oleh adanya fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan kerja. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang mencukupi maka sangat membantu pegawai dalam melancarkan tugas-tugas kerja. Faktor fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang perlu dimaksimalkan dalam organisasi yang tujuannya untuk mencegah terjadinya kendala yang diakibatkan oleh kurangnya fasilitas kerja yang tersedia.

Pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran kinerja didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga menghasilkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Pengukuran kinerja berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak, namun tugas yang dilaksanakan selama ini belum maksimal disebabkan oleh pembagian tugas yang kurang jelas.

Keadaan pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya sejumlah 32 orang pegawai, permasalahan yang terjadi selama ini adalah belum ditetapkan suatu prosedur kerja yang jelas dan minimnya fasilitas kerja seperti kursi kerja, meja kerja, komputer, laptop, printer, kendaraan dinas (roda dua) dan ruang kerja yang nyaman untuk penunjang kerja pegawai juga menjadi permasalahan utama. Jika faktor-faktor tersebut di atas diabaikan maka dikhawatirkan tingkat kinerja pegawai semakin rendah. Dengan demikian penulis tertarik mengambil judul tentang “Pengaruh Prosedur Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini tentang Prosedur kerja dan fasilitas Kerja Serta Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya yaitu sejumlah 32 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Variabel

diukur dengan skala likert dengan skor 1-5. Instrumen yang digunakan sudah di uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Data-data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis guna mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen digunakan rumus regresi Linier Berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya berjumlah 32 orang. Dengan demikian dapat kita lihat karakteristik responden berdasarkan umur, pendidikan terakhir, status perkawinan dan jenis kelamin dan masa kerja, untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur, Pendidikan, Status Perkawinan, Jenis Kelamin dan Masa Kerja

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	18 – 26 Tahun	1	3,12
	27 – 32 Tahun	3	9,38
	33 – 40 Tahun	8	25,0
	> 40 Tahun	20	62,50
2	Pendidikan		
	Sarjana S2	1	3,12
	Sarjana S1	22	68,75
	Diploma-3	4	12,5
	SLTA/Sederajat	5	15,63
3	Status Perkawinan		
	Belum Kawin	2	6,25
	Sudah Kawin	30	93,75
4	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	20	62,5
	Perempuan	12	37,5
5	Masa Kerja		
	< 1 Tahun	-	0
	1 – 5 Tahun	1	3,12
	5 – 10 Tahun	15	46,88
	> 10 Tahun	16	50,0
	Jumlah	32	100

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dijelaskan bahwa, karakteristik umur responden dapat dijelaskan bahwa, responden yang umurnya 18 tahun sampai dengan 26 tahun yaitu 3,12%, responden yang berumur 27 tahun sampai dengan 32 tahun adalah sebesar 9,38%, responden yang berumur antara 33 tahun sampai dengan 40 tahun adalah 25% dan responden yang umurnya di atas 40 tahun adalah 62,50%. Selanjutnya dapat dilihat tingkat pendidikan responden, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

yaitu yang tamatan Sarjana S2 3,12%, responden yang menamatkan pendidikan Sarjana S1 adalah 68,75%, tingkat pendidikan responden Diploma-3 yaitu 12,5% dan yang tamatan SLTA/Sederajat adalah 15,63%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, responden yang belum kawin sebesar 6,25% dan responden yang sudah kawin adalah 93,75%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 62,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 37,5%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja kurang dari 1 tahun 0%, responden yang masa kerjanya 1 sampai 5 tahun sebesar 3,12%, responden yang masa kerjanya 5-10 tahun adalah 46,88% dan responden yang masa kerjanya di atas 10 tahun adalah 50,0%.

3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil pengolahan data regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada Tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Regression Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.267	.998		3.273	.003		
Prosedur kerja	.518	.092	.527	5.606	.000	.380	2.632
Fasilitas kerja	.392	.077	.478	5.080	.000	.380	2.632

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.257 + .518X_1 + .392X_2$. Konstanta sebesar 3.267 artinya bahwa, pada keadaan variabel X_1 (Prosedur Kerja), apabila X_1 naik 3,257% maka Y (Kinerja Pegawai) meningkat sebesar 0,518% sementara variabel X_2 diasumsikan tetap. Selanjutnya apabila X_2 (Fasilitas Kerja) meningkat sebesar 3,257% saja, maka Y (Kinerja Pegawai) meningkat sebesar 0,392% sementara variabel X_1 diasumsikan tetap. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variable dapat dilihat tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Collinearity Statistics Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson
-------	---	----------	------------	---------------	---------------

			Square	the Estimate	Sig. F Change	
1	.950 ^a	.903	.896	.522	.003	2.380

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa, nilai koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,950 atau 95% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel prosedur kerja dan fasilitas kerja mempunyai hubungan sebesar 95% terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,903 atau 90,3% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh prosedur kerja dan fasilitas kerja sebesar 90.3% berpengaruh secara signifikan (sig 0,000) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 9,7% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.

3.3. Pembuktian Hipotesis

a. Uji t

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh antara prosedur kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pembuktian hipotesis dengan Uji-t secara partial dan Uji-F secara simultan yaitu: Hasil pengujian dapat dilihat untuk variabel prosedur kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.606 dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,669. Untuk variabel fasilitas kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.080 dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,669. Untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.273 dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,669. Dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a .

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 134.345 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 3,23 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh yang signifikan antara prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji t dan Uji F diperoleh nilai lebih besar dari t_{tabel} dan F_{tabel} , sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran-saran tentang pengaruh prosedur kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

4.1. Kesimpulan

- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka suatu organisasi perlu menetapkan prosedur kerja yang lebih baik dan jelas serta menyediakan fasilitas kerja yang mencukupi, karena variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 95% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 90,3% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh prosedur kerja dan fasilitas kerja sebesar 90.3% berpengaruh secara signifikan (sig 0,000) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 9,7% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.
- d. Ada pengaruh yang signifikan antara prosedur kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

4.2. Saran-saran

- a. Mengingat kinerja pegawai perlu ditingkatkan, maka atasan dalam organisasi perlu menetapkan prosedur kerja yang tepat dan mudah dipahami oleh pegawai, karena penetapan prosedur kerja sebagai pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mengarahkan pegawai dalam memahami prosedur kerja sebagaimana yang ditetapkan. Pada suatu sistem dalam organisasi, kedudukan prosedur yang satu dan prosedur lainnya saling berurutan dan saling terkait satu sama lain.
- b. Selain prosedur kerja, maka fasilitas kerja juga harus disediakan dan mencukupi sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja, sehingga pekerjaan menjadi lancar serta tidak terkendala. Fasilitas kerja merupakan

salah satu faktor pendukung utama dalam pencapaian tujuan organisasi serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan.

- c. Diharapkan atasan dapat terus melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Y. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Boihaki, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 8(1), 37-43.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Hasibuan, M. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Maddepongeng, A., Abdullah, R., & Mustika, T. F. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99-108.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essential Of Organizational Behavior Global Edition.*
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013). Sebuah pengantar aplikasi untuk riset SPSS vs LISREL. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.
- Syahrum, S. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke-6.