



**PROSPEK**  
**Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi**  
**UNIVERSITAS SILIWANGI Vol.2 No.1 (1-8)**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KANTOR, PENDIDIKAN DAN  
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PEMERINTAH  
PROPINSI SUMATERA BARAT**

Nurhamidah Zahrona Siregar<sup>1</sup>, Lovelly Dwinda Dahen<sup>1</sup>, Putri Meliza Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>STKIP PGRI Sumatera Barat

[mida63557@gmail.com](mailto:mida63557@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kantor, pendidikan, dan kompensasi finansial, terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,025 2) terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,024 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai 0,018 4) terdapat pengaruh yang signifikan persaingan keuangan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,15 5) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, fasilitas kantor, pendidikan, kompensasi keuangan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung  $164,788 > F$  tabel 2,44.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor, Pendidikan, Kompensasi

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work discipline, office facilities, education, and financial compensation, to performance employees Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi West Sumatra. 1) there is a significant influence between work discipline partially on performance employees satisfaction with a coefficient value of 0,025 2) there is a significant influence of office facilities partially on performance employees with a coefficient value of 0,024 3) there is a significant influence of pendidikan on performance employees 0.018 4) there is a significant influence of financial competition partially on performance employees with a coefficient value of 0,15 5) there is a significant influence between work discipline, office facilities, education, financial compensation simultan of performance employees with F count  $164,788 > F$  table 2,44.

Keywords: work discipline, office facilities, education, financial compensation.

**PENDAHULUAN.**

Setiap Instansi, baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan atau aktivitas organisasi. Perhatian tersebut selanjutnya diaplikasikan dalam suatu pengaturan yang lazim disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan Perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam satu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undang. Artinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang No.5 tahun 2004 tentang aparatur sipil negara, yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pencapaian sasaran strategis meningkatnya produksi pangan asal ternak pada indikator presentase peningkatan produksi daging memperoleh nilai rata-rata capaian sasaran strategi I senilai 78,11%. Dan capaian sasaran strategis meningkatnya status kesehatan hewan pada indikator presentase pengendalian penyakit hewan menular strategis (PHMS) memperoleh nilai rata-rata capaian sasaran strategi II senilai 93,98%. Selanjutnya pada pencapaian sasaran strategis meningkatnya tata kelola organisasi pada indikator nilai evaluasi akuntabilitas kinerja dan presentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program atau kegiatan memperoleh nilai rata-rata capaian sasaran strategi III senilai 94,13%

Dengan nilai terendah rata-rata capaian sasaran strategi pada indikator presentase peningkatan produksi daging memperoleh nilai pencapaian realisasi adalah 78,11% sedangkan nilai tertinggi rata-rata capaian sasaran strategi dengan indikator Meningkatkan tata kelola organisasi memperoleh nilai 94,13%. Dari tabel diatas menunjukkan perbedaan penilaian kinerja berdasarkan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa dari indikator capaian kinerja pegawai pada tahun ini terlihat tidak mencapai target sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen. Selanjutnya kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja menurut Menurut Priyono, (2016) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis sehingga hasil kinerja yang diperoleh berpengaruh pada pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kantor Menurut Husna, (2002) fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Didalam dunia kerja, pendidikan merupakan salah satu cara seseorang dalam mengembangkan kemampuan untuk mencapai kinerja pegawai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Menurut Menurut Swasto, (2011) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu

kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Pengaruh tingginya kepuasan pegawai adalah kompensasi finansial. Menurut Kompensasi finansial menurut (Harianja dalam Suswanti, 2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi finansial yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam organisasi (Ardana, 2012)

## METODE PENELITIAN.

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan riset dengan mencari tahu kaitan variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2013:11). Penelitian saya dilaksanakan di Kota Padang pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat berjumlah 140 orang pegawai. Sampel di ambil dengan cara total sampling (secara keseluruhan) dengan sampel 140 orang pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan pemerintah propinsi sumatera bara.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Analisis Regresi Linier Berganda dimanfaatkan sebagai melihat pengaruh disiplin kerja, fasilitas kantor, pendidikan dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan pemerintah propinsi sumatera barat. Bahan dikerjakan melalui batuan *Software* SPSS. Percobaan premis dengan memanfaatkan cara analisis regresi peubah bebas kepada peubah terbatas. Adapun persamaan regresi, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Tabel 1.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.655	1.968		0.841	0.402
1 Disiplin Kerja	0.304	0.033	0.432	9.227	0
Fasilitas Kantor	0.172	0.041	0.152	4.238	0
Pendidikan	0.44	0.06	0.394	7.33	0
Kompensasi	0.213	0.048	0.212	4.47	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

### 1. Pengaruh Antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,304 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,227 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat.

Menurut Siagian (2013:305) “berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja

Penelitian ini sejalan melalui riset yang diperoleh dari Sastrohardiwiryo (2002:130) menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data di atas maka peneliti menyimpulkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat. Dengan adanya sikap kedisiplinan pada setiap pegawai dan semakin baik tingkat disiplin pegawai maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena apabila pegawai disiplin terhadap waktu saat bekerja tentunya akan sangat bermanfaat bagi instansi untuk meningkatkan hasil kerjanya.

## **2. Pengaruh Antara Fasilitas Kantor (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi fasilitas kantor sebesar 0,172 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,238 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kantor (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat.

Menurut Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh (Lupiyoadi, 2009:389). Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana.

Berdasarkan data di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

## **3. Pengaruh Antara pendidikan (X<sub>3</sub>) Terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi pendidikan sebesar 0,440 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,330 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat.

Menurut Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh Ardana, (2012:92). Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu.

Penelitian ini sejalan melalui riset yang diperoleh dari Sedarmayanti, (2003:32). Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari

Berdasarkan data diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena apabila seorang pegawai berpendidikan tinggi dan penempatan kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing tentunya akan membantu pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya.

## **4. Pengaruh Antara kompensasi finansial (X<sub>4</sub>) Terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,213 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,470 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat.

Menurut Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh Rivai (2013:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh Wukir (2013:84) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan Sitohang (2007:220) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Berdasarkan data diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena apabila seorang pegawai menerima kompensasi finansial sesuai dengan total skor kinerjanya maka pegawai akan mendapatkan tambahan penghasilan sesuai dengan total skor kinerjanya masing-masing pegawai tentunya akan memacu semangat pegawai untuk meningkatkan hasil kinerjanya.

## KESIMPULAN.

1. Diperoleh dampak disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Diperoleh nilai koefisien Diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,304 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,226 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat.
2. Diperoleh dampak antara fasilitas kantor ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Diperoleh nilai koefisien regresi fasilitas kantor sebesar 0,172 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,238  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kantor Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat.
3. Diperoleh dampak antara Terdapat pengaruh antara pendidikan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Diperoleh nilai koefisien regresi pendidikan sebesar 0,440 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,329 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat
4. Diperoleh dampak antara Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,213 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,470 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,977 sedangkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Pemerintah Propinsi Sumatera Barat

## DAFTAR PUSTAKA.

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Aprianggi, A., Sari, M. K., Syahrul, A. R., Gunung, J., No, P., & Barat, S. (2018). *Journal of Economic and Economic Education Vol. 6 No. 2 (143-155) Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pdam*. 6(2).
- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*,

- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1)
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Bumi Aksar).