

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), DISIPLIN KERJA, DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF STANDARD OPERATING PROCEDURES, WORK DISCIPLINE, AND FACILITIES ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE EDUCATION REGIONAL OF NORTH SULAWESI PROVINCIAL

Oleh:

Witbel Chris Taasiringan¹
Victor P. K. Lengkong²
Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Cwtibel@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah pegawai. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu 57 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Fasilitas, Kinerja Pegawai

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of Standard Operating Procedures, Work Discipline, and Facilities toward employee performance at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial. The populations in this study were ASN employee at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial. The sample size in this study used the Slovin Formula, namely 57 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research outer model and inner model with this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the standard operating procedures had a significant positive influence on employee performance, work discipline had a significant positive influence on employee performance, and facilities had a significant positive influence on employee performance, and. Standard operating procedures, work discipline, and facilities simultaneously influence employee performance at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial.

Keywords: Standard Operating Procedures, Work Discipline, Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020:67). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan disiplin kerja diperlukan dalam menjalankan organisasi karena dengan suasana kerja yang disiplin, pelaksanaan program kerja dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai mematuhi peraturan yang berlaku, diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi (Setiawati, 2015). Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja, tahapan yang sistematis serta serangkaian instruksi mengenai aktivitas rutin dan berulang yang seharusnya dilakukan oleh organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) menjelaskan peran dan tugas setiap karyawan, seperti siapa penanggung jawab dan pelaksananya, kapan melaksanakannya, bagaimana proses pekerjaannya, dokumen apa yang diperlukan, serta siapa yang memberikan persetujuan. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Menurut Husnan (2019:187), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Kinerja pegawai ASN dan THL di lihat dari kuantitas pekerjaan bahwa (Jumlah pekerjaan pegawai) diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan dimana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai sehingga lebih banyak program kerja yang terlaksana. Dilihat dari fasilitas yang tersedia di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara masih terbatas, diantaranya minimnya fasilitas di ruangan kerja (AC di ruangan tempat kerja), pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas tersebut tidak berjalan efektif dan efisien. Berkaitan dengan disiplin kerja bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Dilihat dari pegawai bahwa saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, pegawai yang bekerja tidak sesuai target, pemakaian seragam dinas yang tidak sesuai dengan aturan dan pada saat jam kerja ada masih banyak pegawai yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Kurangnya tingkat kedisiplinan inilah yang menimbulkan rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Selanjutnya pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara, salah satu masalah yang umum terjadi adalah kebiasaan yang sudah menjadi tradisi bagi sebagian pegawai telah dijadikan dasar dalam melakukan pekerjaan dan tidak berlaku pada prosedur operasi standar yang mensyaratkan prioritas dalam bekerja, yang mana harus menunggu penyelesaiannya, dan semakin banyak pekerjaan yang ditambahkan ke antrian maka keterlambatan penyelesaian pekerjaan semakin meningkat, sehingga kualitas pekerjaan yang dicapai tidak maksimal. Agar perbaikan dapat berjalan dengan baik, permasalahan dan permasalahan tersebut harus disikapi secara progresif, salah satunya adalah dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparyadi (2019:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan standart kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Dan SOP mempunyai kriteria efektif dan efisien, sistematis, konsisten, sebagai standar kerja, mudah dipahami, lengkap, tertulis dan terbuka untuk berubah/ fleksibel (Wibowo, 2019).

Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019).

Penelitian Terdahulu

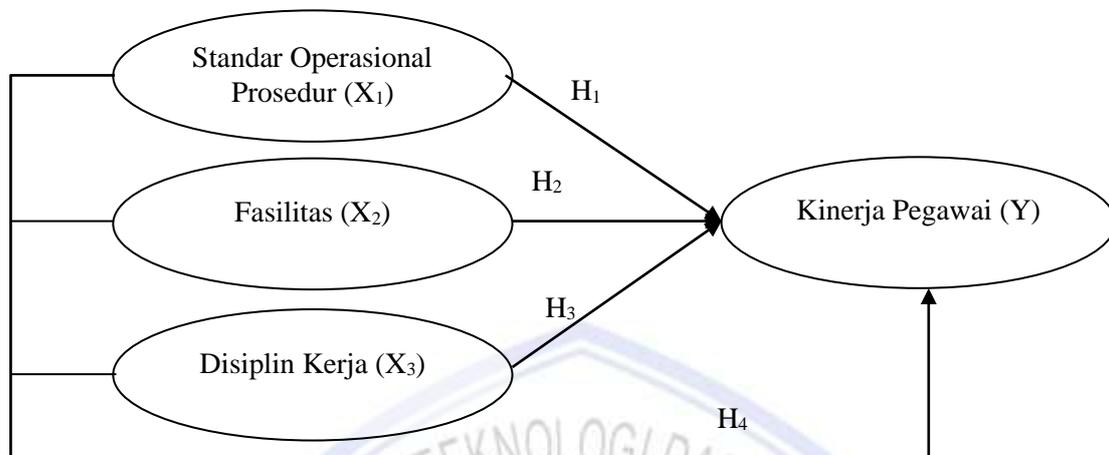
Penelitian Priyambodo dan Nugraha (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, koordinasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan, Wexley dan Yulk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui kuesioner, dengan jumlah populasi 188 orang dan sampel sebanyak 65 responden, berdasarkan rumus Slovin. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, koordinasi bersama dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Curug Tangerang Indonesia.

Penelitian Sugiono dan Vitaloka (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan niat berpindah terhadap kinerja karyawan pada PT. Epson Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial dengan Structural Equation Model (SEM) difasilitasi oleh perangkat lunak AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan niat berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan niat berpindah mempunyai pengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan stres kerja, disiplin kerja dan niat turnover terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Anggrainy, Darsono, dan Putra (2018) bertujuan untuk mengetahui keadaan fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi, prestasi kerja pegawai, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dan pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh dengan objek penelitian fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan prestasi kerja pegawai dengan jumlah responden penelitian sebanyak 155 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Standar Operasional Prosedur (SOP), fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Diduga Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃: Diduga Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:112).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020:115) mengemukakan pendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh pengkaji untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 130 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu 52 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*.

Outer Model

Convergent Validity

Uji *convergent validity* indikator refleksi dengan program *SmartPLS 4.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruksinya. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus melebihi 0,7. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dikategorikan cukup.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmaty* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* Kriteria penilaian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel memiliki reliabel yang baik.

Inner Model

Uji Path Coefficient

Uji Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *Coefficient Determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya.

R-Square

Nilai *R-Square* sebesar $0,67$ ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar $0,33 - 0,67$ maka termasuk kategori sedang serta jika hasilnya sebesar $0,19 - 0,33$ maka termasuk dalam kategori lemah. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* $0,75$, $0,50$ dan $0,20$ yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Hasil dari *PLS R-Square* mempresetasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Uji Keباikan (Goodness of Fit)

Untuk memvalidasi model penelitian secara keseluruhan dalam penelitian menggunakan uji kebaikan atau *Goodness of Fit (GoF)*. *Goodness of Fit* merupakan sebuah index yang telah diperkenalkan oleh Tenenhaus dengan sebutan *GoF Index*. *Index* ini dilakukan untuk menilai sebuah model pengukuran dan model struktural selain juga untuk memprediksi model secara keseluruhan dengan menyediakan pengukuran sederhana.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *software Smart PLS*. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti. Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik harus diatas $1,96$ untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan diatas $1,96$ untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*). Untuk pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$ nilai t-statistik yang digunakan adalah $1,96$. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t- statistik $> 1,96$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, diperoleh bahwa bahwa nilai outer loading diatas $0,7$ sehingga memenuhi kriteria dari convergent validity dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Convergent Validity

| Variabel | Indikator | Outer Loading | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------|---------------|------------|
| Standar Operasional Prosedur (X1) | X1.1 | 0,933 | Valid |
| | X1.2 | 0,970 | Valid |
| | X1.3 | 0,942 | Valid |
| | X1.4 | 0,927 | Valid |
| | X1.5 | 0,845 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,929 | Valid |
| | X2.2 | 0,943 | Valid |
| | X2.3 | 0,915 | Valid |
| | X2.4 | 0,891 | Valid |
| Fasilitas (X3) | X3.1 | 0,851 | Valid |
| | X3.2 | 0,848 | Valid |
| | X3.3 | 0,904 | Valid |
| | X3.4 | 0,853 | Valid |
| | X3.5 | 0,928 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,960 | Valid |
| | Y2 | 0,959 | Valid |
| | Y3 | 0,960 | Valid |
| | Y4 | 0,959 | Valid |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| Standar Operasional Prosedur (X1) | 0,889 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,826 |
| Fasilitas (X3) | 0,757 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,909 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Standar Operasional Prosedur (X1) | 0,961 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,941 |
| Fasilitas (X3) | 0,936 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,975 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan pengujian *composite reliability* pada Tabel 3 bahwa variabel standar operasional prosedur (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* motivasi (X1) adalah $0,961 > 0,7$. Variabel disiplin kerja (X2) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* disiplin kerja (X2) adalah $0,941 > 0,7$. Variabel fasilitas (X3) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* fasilitas (X3) adalah $0,936 > 0,7$. Variabel kinerja pegawai (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai (Y) adalah $0,975 > 0,7$.

Tabel 4. Path Coefficient

| Variabel | Direct Effect |
|---|---------------|
| Standar Operasional Prosedur (X1) → Kinerja Pegawai (Y) | 0,533 |
| Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y) | 0,278 |
| Fasilitas (X3) → Kinerja Pegawai (Y) | 0,253 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *total effect*), antara lain: (1) motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur 0,533, artinya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif, (2) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur 0,278, dan artinya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif, dan (2) fasilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur 0,253, dan artinya pengaruh fasilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif.

Tabel 5. R-Square

| Variabel Terikat | R-Square | R-Square Adjusted |
|---------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,872 | 0,865 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh *R-Square Adjusted* 0,865, artinya kemampuan variabel standard operasional prosedur (X1), disiplin kerja (X2), dan fasilitas (X3) dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 86,5% dengan demikian model substansial sangat kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 6. R-Square

| Variabel | R-Square | R-Square Adjusted |
|---------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,872 | 0,865 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 6 menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, dan Fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,872, artinya semakin tinggi Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, dan Fasilitas, maka kinerja pegawai semakin baik.

Tabel 7. T-Value dan P-Value

| Variabel | T-Value | P-Value |
|-----------------------------------|---------|---------|
| Standar Operasional Prosedur (X1) | 5,184 | 0,000 |
| Disiplin Kerja (X2) | 3,890 | 0,020 |
| Fasilitas (X3) | 2,369 | 0,000 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 7 bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (X1) memiliki *T-value* 5,184 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti. Hasil uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki *T-value* 3,890 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,020 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti. Hasil uji T menunjukkan bahwa fasilitas (X3) memiliki *T-value* 2,369 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, artinya standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan fasilitas secara bersamaan berjalan dengan baik sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan fasilitas, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan fasilitas akan membuat para pegawai lebih meningkatkan kinerjanya. Dilihat dari fungsinya, Standar Operasional Prosedur (SOP) berfungsi membentuk sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan

dan peraturan yang berlaku, menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung, sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan pekerjaan harian sebagaimana metode yang ditetapkan, menjamin konsistensi dan proses kerja yang sangat sistematis, dan menetapkan hubungan timbal balik satuan kerja. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga adalah alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya. Fasilitas adalah sarana yang sifatnya mempermudah pegawai untuk melakukan suatu aktivitas. Pegawai pada jaman sekarang adalah pegawai yang kritis, yang sangat berhati-hati dalam membuat keputusan untuk menggunakan jasa. Mereka mempertimbangkan banyak faktor untuk memilih sebuah produk atau jasa termasuk jasa pelayanan kesehatan. Fasilitas menjadi salah satu pertimbangan konsumen dalam menentukan pilihan. Hasil penelitian dari Darmayanti (2017) menemukan bahwa Lingkungan kerja dan standar operasional prosedur secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas; Roszita, Cholifah, dan Noviardani (2018) menemukan bahwa penerapan Standar Operasional Prosedur, disiplin dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Hidayati, Perizade, dan Widiyanti (2019) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan pegawai pada di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP), tercermin pada besarnya nilai rata-rata sebesar 4.01. Hal ini dapat diartikan bahwa standar operasional prosedur dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa standar operasional prosedur yang ada di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah dilaksanakan secara optimal, karena standar operasional prosedur ini sebagai acuan dasar dalam melaksanakan suatu kegiatan berdasarkan tujuan, fungsi dan manfaatnya, antara lain; para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien serta bekerja sesuai proses kerja dan sistematis. Selain itu, para pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sehingga dengan adanya standar operasional prosedur, para pegawai dapat bekerja menjadi konsisten. Salah satu Standar Operasional Prosedur (SOP) di Dinas Pendidikan adalah SOP sistem keamanan rekam medis dengan kualifikasi pelaksana yaitu: memahami penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dilingkungan Pemerintah Daerah, memahami tugas pokok dan fungsi organisasi, memahami tata naskah dilingkungan Pemerintah Daerah, dan menguasai komputer minimal *Microsoft Word, Excel, dan Powerpoint*. Tanggapan responden menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai suatu dokumen atau instrumen memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nugraheni, Prihatini, dan Budiarmo (2014) yang menemukan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Andriani, Purnamaningsih, dan Satriyono (2019) yang menemukan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, antara lain; para pegawai telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan aturan dan mengerjakan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga para pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar tugas/pekerjaan pegawai dapat selesai dengan baik. Selain itu, pimpinan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara selalu memberikan teladan kepada para pegawai terkait dengan disiplin kerja dan selalu bersikap adil tidak membedakan antar pegawai dalam

menerapkan kedisiplinan di dalam organisasi, sehingga pegawai lain yang melanggar kedisiplinan diberi sanksi yang tegas oleh pimpinan. Dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja yang ditetapkan disuatu organisasi atau instansi akan mempengaruhi kinerja pegawainya, dimana tingkat kedisiplinan akan meningkat jika jika hasil kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara baik dan mematuhi segala peraturan yang ada. Penilaian disiplin kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata dari jawaban responden yaitu capaian target kuantitas yang telah di tetapkan organisasi atau instansi. Dilihat dari pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengerti akan tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, selain itu adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan evaluasi kerja, dan diberlakukannya sanksi hukuman dalam organisasi sehingga pegawai patuh dan taat dalam peraturan yang ada. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ibrahim dan Meilany (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Astutik (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, artinya fasilitas ruangan kerja di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara cukup memadai. Dilihat dari fasilitas prasarana pendukung seperti jalan dan pagar juga memperlancar aktivitas/pekerjaan para pegawai ke di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dilihat dari fasilitas perlengkapan kantor seperti komputer/laptop dan print dapat membantu pekerjaan para pegawai. Dilihat dari alat transportasi seperti motor dan mobil membantu pekerjaan para pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sitompul (2018) yang menemukan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Anam dan Rahardja (2017) yang menemukan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, dan Fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan dan menambahkan fasilitas dalam ruangan kerja yaitu penambahan unit AC sehingga para pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Ditinjau dari Standar Operasional Prosedur bahwa pihak Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu mengatur pembagian kerja pegawai agar sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Disiplin kerja pegawai diharapkan adanya peningkatan dalam Dinas Pendidikan karena dengan ditingkatnya disiplin kerja pegawai akan lebih mengetahui kejelasan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 4, 502-512. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18000/17067>. Diakses pada 15 September 2023.
- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019) (2019). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STIKES Surya Mitra Husada Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 1, No. 2, 1-10. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/317/246>. Diakses pada 15 September 2023
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. T. I. (2015). 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 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No.1, 1-10. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>. Diakses pada 15 September 2023
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. Vol. 2, No. 2, 141-147. <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP/article/view/1100/728>. Diakses pada 15 September 2022.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5, No. 1.,63-72. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1934/1524>. Diakses pada 15 September 2023
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S. K., Perizade, B, & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 9, No. 12, 391-398. <http://www.ijsrp.orgresearch-paper-1219ijsrp-p9643.pdf>. Diakses pada 15 September 2023
- Husnan, S. (2019). *Manajemen Keuangan*. Edisi 3. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol. 2, No. 2, 1-5. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/5762/5635>. Diakses pada 15 September 2023
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiatmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, 187-195. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5194/5000>. Diakses pada 15 September 2023
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Sumber Daya Manusia Instantasi*. Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyambodo, A & Nugraha, A. (2019). The Influence of Work Discipline, Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Facility Calibration Center In Tangerang Indonesia. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 35-42. <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/37>. Diakses pada 15 September 2023

- Roszita, O. R., Cholifah., & Noviandari, I. (2018). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Bintang Timur Raya Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, Vol. 4, No. 3, 7-76. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/643/619>. Diakses pada 15 September 2023.
- Setiawati, W. (2015). Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP) Pada PT Sketsa Cipta Graha di Surabaya. *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 1, 514-522. <https://media.neliti.com/media/publications/36305-ID-penyusunan-standard-operating-procedure-sop-pada-pt-sketsa-cipta-graha-di-suraba.pdf>. Diakses pada 15 September 2023
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*. Vol. 7, No. 1, 31-37. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JISPAR/article/view/420/1867>. Diakses pada 15 September 2023
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S.. (2019). Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At PT. Epson Indonesia, Jakarta. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Volume 8, No. 12, 2575-2580. <https://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Analysis-The-Effect-Of-Work-Stress-Work-Discipline-And-Turnover-Intention-On>. Diakses pada 15 September 2023
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.