

**PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UNIVERSITAS ISLAM JEMBER**

**Idhotun Nashihin**

[nashihin.shihin@gmail.com](mailto:nashihin.shihin@gmail.com)

Universitas Islam Jember

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe the effect of infrastructure management and work discipline on employee performance at Jember Islamic University. In addition to analyzing also partially or simultaneously the influence of infrastructure management and work discipline on employee performance at the Islamic University of Jember. This research uses quantitative descriptive. The number of respondents was 124 respondents. RESEARCH RESULT. Work discipline is partial to employee performance. Management of infrastructure and work discipline positively and significantly on employee performance.*

**Keywords:** *infrastructure management, work discipline, employee performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Jember. Selain itu untuk menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Jember. Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 124 responden. Hasil penelitian menunjukkan manajemen sarana prasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: manajemen sarana prasarana, disiplin kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Sarana dan prasarana dalam dunia pendidikan di Indonesia selalu dibahas bersamaan upaya perbaikan mutu pendidikan itu sendiri. Pasal 45 ayat 1 Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan, setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari proses pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan, maka keberadaan sarana dan prasarana pendidikan tidak dapat diabaikan, melainkan harus dipikirkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya di suatu lembaga pendidikan. Apalagi di era teknologi ini, setiap pendidikan dihadapkan pada kemampuan menghadirkan sarana dan prasarana yang *up date*, sesuai tuntutan zaman.

Sarana dan prasarana mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, institusi ataupun lembaga pendidikan. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung maka proses pendidikan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, efektif, teratur dan efisien. Misalnya gedung, ruang kelas, meja kursi serta alat-alat media pengajaran. Adapun yang dimaksud prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran.

Selain sarana dan prasarana, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Suatu organisasi selalu berupaya untuk mengelola sumber daya

manusia dan sumber daya lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Subekhi dan Jauhar (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing. Semua itu dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja dan sarana prasarana (Sedarmayanti dalam Widodo, 2015). Tentu saja hal itu melibatkan kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan oleh pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan suatu organisasi.

Manajemen sarana prasarana merupakan ilmu yang mengatur penggunaan dan pengelolaan sarana prasarana agar sarana prasarana yang ada dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sarana prasarana itu sendiri pada dasarnya meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana (Darmastuti dan Karwanto, 2014).

Prasarana merupakan fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk. Meliputi bangunan, ruangan kerja dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras) dan pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi).

Selain manajemen sarana prasarana, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan bahwa untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai tujuan diperlukan sikap para pegawai harus disiplin dalam melaksanakan tugas-

tugasnya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011).

Fenomena yang terlihat pada Universitas Islam Jember dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*). Akibatnya semangat bekerja semakin berkurang. Jika permasalahan-permasalahan yang terjadi tidak segera diatasi maka akan memengaruhi pencapaian kinerja individu dan pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi Universitas Islam Jember.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan, yakni untuk mendeskripsikan manajemen sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja karyawan Universitas Islam Jember; untuk menganalisis pengaruh manajemen sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember; untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember; dan untuk menganalisis pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan oleh sejumlah peneliti berkaitan dengan tema penelitian ini. Antara lain penelitian Bowang Darmawan (2014) dengan judul 'Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan'. Hasil penelitian menunjukkan perlunya peningkatan dalam pendayagunaan pengelolaan sarana prasarana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pengeolaan sarana

prasarana sekolah yang baik akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Sebelumnya ada penelitian Sartono (2009) dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan Profesionalise, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai'. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel kepemimpinan profesionalisme, motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian Ni Made Diah Yudiningsih, dkk (2016) dengan judul 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai'. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi atau lembaga terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggungjawab baik secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefisienkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang ada dalam lembaga sangat memengaruhi kinerja lembaga. Hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pegawai sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan lembaga, maka diperlukan sebuah sistem penilaian terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini juga bermanfaat untuk lembaga agar dapat menentukan dengan tepat apa saja yang perlu diperbaiki oleh lembaga.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rue dan Byars dalam Edy Suandi Hamid dan Sobirin Malian

(2004:45), kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau "the degree of accomplishment" tingkat pencapaian organisasi. Hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada.

Analisis kinerja merupakan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja karyawan di Universitas Islam Jember dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian terhadap kinerja juga sering disebut dengan pengukuran kinerja,

Mahmudi (2005:7) menjelaskan dalam pengukuran kinerja perlu ditentukan apakah yang menjadi tujuan penilaian. Apakah pengukuran kinerja tersebut untuk menilai hasil kerja (*performance outcomes*) ataukah menilai perilaku personal (*personality*). Pengukuran kinerja minimal mencakup tiga variabel yang harus menjadi pertimbangan yaitu, perilaku (proses), output (produk langsung suatu program) dan outcomes (dampak program).

### **Manajemen Sarana Prasarana**

Istilah manajemen berasal dari Bahasa Latin *manus* yang berarti 'tangan', dan *agere* yang berarti bekerja. Dalam bahasa Italia *maneggiare* berarti 'mengendalikan', sedangkan dalam bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Jadi manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya.

Menurut Effendi (2015:3) manajemen adalah proses kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi denganmelakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan

organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya. Moenir dalam Periansa (2013:134) mengemukakan sarana prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Bafadal dalam Dawous dkk (2013), manajemen sarana prasarana suatu proses kerjasama pendayagunaan semua perlengkapan pendidikan secara efektif dan efisien meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, penginventasian, dan penghapusan. Rohiat dalam Dawous dkk (2013) mengemukakan manajemen sarana prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/material bagi terselenggaranya proses pekerjaan di dalam suatu organisasi. Adrijanti (2015) menyatakan, manajemen sarana prasarana adalah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan yang digunakan mampu untuk menunjang pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan secara lancar, teratur, efektif dan efisien.

Dengan demikian manajemen sarana prasarana dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur pengelolaan sarana prasarana agar sarana prasarana yang ada dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sarana prasarana meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana.

Adapun manfaat dari kegiatan manajemen sarana prasarana menurut Priansa (2014:249) adalah (1) menyiapkan data dan informasi dalam rangka menentukan dan menyusun rencana kebutuhan barang; (2) memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam pengarahan pengadaan barang; (3)

memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam penyaluran barang; (4) memberikan data dan informasi dalam menentukan keadaan barang sebagai dasar pertambahan atau pengurangan barang; (5) memberikan data dan informasi dalam rangka memudahkan pengawasan dan pengendalian barang; (6) menentukan data dan informasi dalam rangka pengontrolan dan pengevaluasian sarana prasarana dalam sebuah lembaga.

### **Disiplin Kerja**

Sulistiani dan Rosidah (2007:236) mengemukakan disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2010:305). Sinambela (2012:239) mengemukakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2012:239), pada dasarnya banyak faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Masing-masing disiplin pada waktu kerja (kehadiran dan jam kerja), disiplin pada perilaku kerja (sikap dan etika kerja, tanggungjawab pada pekerjaan), disiplin pada peraturan (kepatuhan pada standar kerja, kepatuhan pada tata tertib).

Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan haruslah ada sanksi yang jelas dari

pimpinan melalui proses yang jelas. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:344) menjelaskan pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Rivai dalam Sinambela (2016:354) mengemukakan terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang berupa penelitian *eksplanatory* (penelitian penjelasan). Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti.

Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan sebuah pendekatan penelitian yang digunakan dalam meneliti dan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan bantuan statistik guna untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Nasir, 1995:63).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan karyawan Universitas Islam Jember yang berjumlah sebanyak 180 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:148). Karena jumlah populasi relatif banyak, maka besarnya

sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dalam hal ini :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = toleransi ketidakpastian

(5%)

$$n = \frac{180}{180(0,05)^2 + 1} = \frac{180}{1,45} = 124$$

Jadi dari populasi sebanyak 180 orang karyawan diambil sampel sebanyak 124 orang karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mendeskripsikan adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Manajemen Sarana Prasarana (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Universitas Islam Jember dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Manajemen Sarana Prasarana

X2 = Disiplin Kerja

$\beta_0$  = intercept

$\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$  = koefisien regresi

$e_i$  = faktor pengganggu (random error)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendirian Perguruan Tinggi Islam di Jember oleh Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Jember diprakarsai oleh para Ulama dan Cendekiawan Nahdlatul Ulama Jember yang tergabung dalam Ikatan Sarjana Islam Indonesia (ISII) dan tertuang di dalam salah satu program Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Jember periode 1983-1986. Melalui Musyawarah Cabang

pada tanggal 5 Oktober 1983 disepakati akan didirikan perguruan tinggi Nahdlatul Ulama dengan nama Universitas Islam Jember (UIJ) pada tahun akademik 1984/1985 dengan 5 (lima) fakultas, yaitu: Fakultas Pertanian, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan serta Fakultas Tarbiyah dengan menetapkan dan mengesahkan pendiri Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama Jember.

Dengan bermodalkan sebidang tanah dan bangunan seluas 1.000 m<sup>2</sup> (seribu meter persegi) di Jalan Semeru 5 (Kantor NU Cabang Jember) dan 2 (dua) bidang tanah seluas 1,5 Ha di Jalan Kyai Mojo, Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama Jember menyelenggarakan pendidikan tinggi yang diawali dengan kuliah perdana oleh K.H. Achmad Siddiq dengan tema "Sikap Sosial Ahlul Sunnah Wal Jamaah dan dilanjutkan dengan perkuliahan di Kantor NU dan menumpang di Aula Masjid Jamik Lama Al Baitul Amien Jember. Baru pada tahun 1987 perkuliahan dilakukan di tempat yang lebih representatif dan layak untuk menyelenggarakan proses belajar dan mengajar, yaitu di gedung baru Universitas Islam Jember Jl. Kyai Mojo Jember.

Universitas Islam Jember didirikan oleh Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama Jember pada tahun akademik 1984/1985, dengan membuka 5 Fakultas, yaitu: Fakultas Pertanian, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan serta Fakultas Tarbiyah.

Deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin diketahui dari 124 responden terdapat sebanyak 93 orang atau sebesar 75 % adalah responden laki-laki, sebanyak 31 orang atau sebesar 25 % adalah responden perempuan. Berdasarkan usia maka diketahui responden yang berusia dibawah 29 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 8%, responden yang berusia antara 30 - 39 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 18%, responden yang berusia

antara 40 - 49 tahun terdapat sebanyak 51 orang atau sebesar 41%, responden yang berusia antara 50 tahun keatas terdapat sebanyak 41 orang atau sebesar 33%.

Sedangkan berdasar tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa dari 124 orang responden dengan jenjang pendidikan SLTA 4 orang atau 3%, Sarjana (S1) sebanyak 23 orang atau sebesar 19% responden dengan jenjang pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 92 orang atau 74%, sedangkan yang jenjang pendidikannya Pascasarjana (S3) sebanyak 5 orang atau 4%.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember dilakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil pada tabel 1.

Tabel

1

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.855	1.425		6.212	.000
X1	.252	.069	.303	3.658	.000
X2	.322	.076	.354	4.266	.000

a. Dependent Variable: Y

Model analisis regresi linier berganda ditulis dalam model matematis adalah:

$$Y = 8,855 + 0,252 X1 + 0,322 X2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan pengertian sebagai berikut:

- $\alpha$  (Konstanta) = 8,855 menunjukkan, jika nilai variabel manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol,

maka kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember adalah sebesar 8,855.

- $X1 = 0,252$  menunjukkan, setiap peningkatan nilai variabel manajemen sarana prasarana (X1) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember sebesar 0,252. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan nilai variabel manajemen sarana prasarana (X1) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan penurunan nilai kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember sebesar 0,252.
- $X2 = 0,322$  menunjukkan, setiap peningkatan nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember sebesar 0,322. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember sebesar 0,322.

### Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (*R square* atau  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Jember. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel 2.

**Tabel 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.303	.292	1.893

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember dapat diketahui dari nilai *R-squared* yakni sebesar 0,303. Ini berarti variabel manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember sebesar 0,303 atau 30%. Sedangkan sisanya sebesar 70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember. Uji t dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Adapun besarnya nilai t tabel pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $124 - 2 - 1 = 121$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,980 dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung  $>$  t tabel, dan nilai signifikansi  $<$  0,05 hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika t hitung  $<$  t tabel, dan nilai signifikansi  $>$  0,05 hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan

antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil nilai t hitung yang terdapat dalam Tabel 1, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- **Manajemen sarana prasarana (X1)**  
Koefisien nilai manajemen sarana prasarana (X1), diperoleh nilai t hitung 3,658 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung  $3,658 > 1,980$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan manajemen sarana prasarana (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember.
- **Disiplin Kerja (X2)**  
Koefisien nilai disiplin kerja (X2), diperoleh nilai t hitung 4,266 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung  $4,266 > 1,980$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember. Uji F dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau  $124 - 2 - 1 = 121$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk F table sebesar 3,071 dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi  $< 0,05$  hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi  $> 0,05$  hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel 3.

**Tabel 3**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.616	2	94.308	26.305	.000 <sup>a</sup>
	Residual	433.803	121	3.585		
	Total	622.419	123			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 26,305 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena  $F_{hitung} > 3,071$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Artinya manajemen sarana prasarana (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Jember.

## Pembahasan

### Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa manajemen sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian uji parsial diperoleh  $t_{hitung}$  untuk X1 sebesar 3,658 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,980 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga variabel manajemen sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember.

Dengan demikian manajemen sarana prasarana secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember. Hal ini menunjukkan semakin baik kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan Universitas Islam Jember maka akan semakin baik kinerja karyawan Universitas Islam Jember, atau sebaliknya semakin buruk kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan oleh Universitas Islam Jember maka semakin rendah kinerja karyawan Universitas Islam Jember.

Dengan demikian dapat dikatakan manajemen sarana prasarana merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Universitas Islam Jember. Ini berarti untuk mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempengaruhi kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan karyawan.

Secara teroris terdapat beberapa kegiatan yang harus diperhatikan dalam manajemen sarana prasarana, yaitu melalui perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan sarana prasarana. Bila dihubungkan dengan penemuan dalam penelitian ini, yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa kegiatan manajemen sarana prasarana berdasarkan tanggapan karyawan lebih ditentukan oleh kegiatan sesuai jadwal pemeliharaan, dimana dalam penelitian ini kegiatan jadwal pemeliharaan menghasilkan nilai yang paling tinggi.

Oleh karena itu peranan kegiatan inventaris dan jadwal pemeliharaan sarana prasarana sangat penting dalam kegiatan manajemen sarana prasarana, sementara untuk memperbaiki kegiatan sarana prasarana yang ada di Universitas Islam Jember dapat melalui peningkatan kemampuan memelihara sarana prasarana. Hal ini karena menghasilkan nilai terendah dari beberapa pernyataan yang diajukan dan apabila beberapa pernyataan tersebut diperbaiki dan diperhatikan maka kegiatan manajemen sarana prasarana akan menjadi lebih baik.

Kegiatan manajemen sarana prasarana yang baik akan mampu menyiapkan data dan informasi dalam rangka menentukan kebutuhan sarana prasarana yang akan digunakan di dalam organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki kelengkapan sarana prasarana yang memadai disertai dengan kegiatan manajemen sarana prasarana yang baik akan mempermudah dan membantu proses pekerjaan sehingga akan mencapai hasil kerja yang optimal (Karin Haidar, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adrijanti (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu layanan sarana dan prasarana.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tanggapan responden, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian uji parsial diperoleh  $t$  hitung untuk  $X_2$  sebesar 4,266 lebih besar dari  $t$  tabel 1,980 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tanggapan responden diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Jember. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilakukan karyawan Universitas Islam Jember maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di Universitas Islam Jember, atau sebaliknya semakin rendah tingkat kedisiplinan kerja, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan karyawan di Universitas Islam Jember.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Jember sangat jelas. Ini berarti untuk

mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Secara teroretis terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu disiplin pada waktu kerja seperti disiplin terhadap kehadiran dan jam kerja, disiplin pada perilaku kerja meliputi sikap dan etika dalam bekerja serta tanggung jawab pada pekerjaan, dan disiplin terhadap peraturan seperti kepatuhan pada standar kerja dan kepatuhan pada tata tertib kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa disiplin kerja lebih ditentukan oleh kehadiran karyawan, yang dalam penelitian ini kehadiran karyawan menghasilkan nilai yang paling tinggi.

Sementara untuk memperbaiki tingkat kedisiplinan di Universitas Islam Jember dapat melalui disiplin atas pemanfaatan waktu kerja karyawan dan memperbaiki sikap karyawan dalam bekerja. Apabila hal-hal tersebut diperbaiki dan lebih ditingkatkan lagi, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di Universitas Islam Jember.

Selain itu untuk memengaruhi disiplin kerja juga dapat dilakukan melalui sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi, dengan demikian tingkat kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal,

baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, jadi kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan kinerja pegawai (Hasibuan dalam Hartatik, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heni Sidanti (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan distribusi frekuensi skor jawaban responden Kinerja karyawan Universitas Islam Jember termasuk kategori tinggi. Distribusi frekuensi skor jawaban responden manajemen sarana prasarana yang dilakukan oleh Universitas Islam Jember yang terdiri dari kegiatan penggunaan dan pemeliharaan sarana prasarana yang dilakukan tersebut secara garis besar sudah dilakukan dalam kategori sangat tinggi. Distribusi frekuensi skor jawaban responden disiplin kerja karyawan Universitas Islam Jember dalam kategori tinggi.

Manajemen sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Jember, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel manajemen sarana prasarana, diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $t$  hitung  $3,658 >$   $t$  tabel  $1,980$ ) dan nilai  $p = 0,000 <$   $0,05$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Jember, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel disiplin kerja diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $t$  hitung  $4,266 >$   $t$  tabel  $1,980$ ) dan nilai  $p = 0,000 <$   $0,05$ .

Manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Jember, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F, dengan hasil analisis pada variabel manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $F$  hitung  $26,305 >$   $F$  tabel  $3,071$ ) dan nilai  $p = 0,000 <$   $0,05$ .

Selain itu, beberapa saran bisa disampaikan untuk perbaikan. Universitas Islam Jember diharapkan memperhatikan kegiatan manajemen sarana prasarana, seperti perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan sarana prasarana. Dari hasil temuan bahwa peranan yang paling tinggi dalam kegiatan manajemen sarana prasarana tersebut yaitu kegiatan

penginventarisasi dan jadwal pemeliharaan.

Universitas Islam Jember sebaiknya memperhatikan kegiatan inventarisasi seperti dengan melakukan pencatatan dan penyusunan daftar sarana prasarana dengan baik, dan memberikan kode inventaris terhadap semua sarana prasarana yang dimiliki, serta memperhatikan jadwal pemeliharaan sarana prasarana. Selain itu dari itu sebaiknya juga memperbaiki kegiatan perencanaan sarana prasarana, misalnya dalam perencanaan harus sesuai dengan kebutuhan dan dana yang ada, dan meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan dalam penggunaan sarana prasarana yang dimiliki, apabila beberapa hal tersebut diperhatikan dan diperbaiki maka akan mempengaruhi kegiatan manajemen sarana prasarana. Dengan kegiatan manajemen sarana prasarana yang baik akan mempermudah dan membantu proses pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Universitas Islam Jember sebaiknya juga memperhatikan peranan variabel disiplin kerja, baik itu disiplin dari kehadiran, jam kerja, sikap dan etika kerja, tanggungjawab, dan kepatuhan pada standar kerja serta kepatuhan pada tata tertib. Dari hasil temuan peran yang paling tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu peran kehadiran, sedangkan yang terendah adalah kepatuhan pada tata tertib. Oleh karena itu diharapkan memperhatikan dan lebih meningkatkan kepatuhan pegawai pada tata tertib dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu sebaiknya Universitas Islam Jember juga memperhatikan tingkat kedisiplinan dari jam kerja, misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas dan jelas bagi karyawan yang melanggar tata tertib yang telah ditetapkan, melanggar ketentuan dan jam kerja, oleh karena itu perlunya ketegasan dari pimpinan organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu

disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrijanti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Vol. 4. No. 2, Juni, 2015.
- Barnawi dan Arifin Muhammad. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Darmawan, Bowang. 2014. Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Guru SDN Kombang 1 Kabupaten Sumenep. *Jurnal Pelopor Pendidikan*. Vol. 6. No. 2, Juli, 2014.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS.21*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dawous, Gilang Gumilang, dkk. 2013. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Mutu Layanan Sarana Prasarana di Pusdiklat Geologi Bandung. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Vol. 1, Desember, 2013.
- Darmastuti, Hajeng dan Karwanto. 2014. Manajemen Sarana Prasarana dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran pada Jurusan Teknik Komputer dan Informatika di SMK Negeri 2 Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*. Vol. 3. No.3, Januari, 2014.
- Efendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Panggabean, Mutiara. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Yudiningsih, Ni Made Diah, dkk. 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Buleleng. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Fakultas Ekonomi*. Vol. 4, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai dan Teori dan Implikasinya*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Muhammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustakaraya. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.