

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

MULIATI

Kantor Kecamatan Balocci

MURBAYANI

Universitas Patria Artha

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of office facilities and work discipline individually or jointly on employee performance at the Balocci District Office, Pangkep Regency. The research population is employees at the Balocci District Office, Pangkep Regency, which was recorded in 2021 as many as 23 employees. The data analysis technique used in this study consisted of validity and reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests and hypothesis testing. The results showed that: 1) office facilities had a positive effect of 0.498 and significant on employee performance at the Balocci District Office, Pangkep Regency; 2) work discipline has a positive effect of 0.452 and is significant on employee performance at the Balocci District Office, Pangkep Regency; 3) Office facilities and work discipline have a simultaneous positive and significant effect on employee performance at the Balocci District Office, Pangkep Regency with a contribution of 36.6%.

Keywords: office facilities, work discipline, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 23 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan realibilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) fasilitas kantor berpengaruh positif sebesar 0,498 dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep; 2) disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,452 dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep; 3) Fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dengan kontribusi sebesar 36,6%.

Kata Kunci : Fasilitas kantor, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik organisasi publik ataupun organisasi privat tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam kemajuan organisasi maka dari itu banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diemban untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan didukung dengan fasilitas kerja yang memenuhi standar. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor

pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Selain fasilitas kantor demi meningkatkan kinerja juga di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari

tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing,serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Moenir (2015:94) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan.

Permasalahan yang ada di

Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep pada kondisi yang ada saat ini di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep masih terlihat akan kurangnya mengenai kinerja pegawai terkait dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat misalkan dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama karena kendala fasilitas yang kurang memadai seperti jumlah komputer dan printer yang masih terbatas, selain itu dari segi kecepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai masih tergolong lamban sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu demikian juga dari sisi disiplin kerja terkadang para pegawai kmeninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan alasan urusan pribadi dan atau keluarga.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal, selain itu harus diperlukan

Muliati, Murbayani, Pengaruh Fasilitas Kantor..
adanya fasilitas kantor yang

memadai dan perhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guna mendorong sikap dan tindakan profesional dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing.

TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Terse dianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah

suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2018:78) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ketersediaan fasilitas-fasilitas mampu menambah semangat dan kegairahan kerja. Adanya rasa semangat di dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

Menurut Arikunto (2016:13) berpendapat, “fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat

memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha”. Menurut Buchari dalam Setiyaningrum (2015:17) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering

dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Moenir (2015: 94), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan , baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk

Muliati, Murbayani, *Pengaruh Fasilitas Kantor..* menanamkan nilai dalam menciptakan

suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan atau pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Titik akhir dari kegiatan organisasi adalah tercapainya kinerja yang di inginkan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Simajuntak (2011:1), menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan

penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Menurut Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Selanjutnya Kaswan (2012:187), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama” sedangkan Menurut Robbins, (2016:396) “Kinerja (performance) merupakan kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan”.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil yang telah diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Setiap perusahaan atau organisasi harus

dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan merupakan feedback terhadap hasil kerja individu/ organisasi yang dihasilkan dari membandingkan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja memang seharusnya ditetapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau

penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep.
3. Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 23 pegawai karena ukuran populasi

Muliati, Murbayani, Pengaruh Fasilitas Kantor.. tersebut mencukupi dan terjangkau

untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (true value), atau sering disebut parameter (Sugiyono, 2016:27). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 23 pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:92), instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti sehingga dapat diartikan bahwa

instrumen adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan menggunakan metode skala likert (likert). Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabel kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuisisioner).

HASIL PENELITIAN

Analisa ini dilakukan berdasarkan isian kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengukur sejauh mana hasil dari keseluruhan variabel-variabel tersebut, maka diukur dengan menggunakan

kriteria interpretasi skor, dimana untuk setiap item pilihan terdiri atas pilihan tingkat persetujuan, yaitu antara 1 sampai dengan 5 yang menggambarkan pendapat sangat setuju hingga tidak setuju terhadap

Tabel 4.11

No	Indikator Fasilitas Sosial	Frekuensi/Persentase					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Tersedia kendaraan dinas yang digunakan untuk keperluan dinas	13 (56,5%)	10 (43,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (100%)
2.	Tersedia mikrofon sebagai alat yang dipakai untuk menyampaikan pengumuman kepada masyarakat jika dibutuhkan	12 (52,2%)	10 (43,5%)	1 (4,3%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (100%)
3.	Camat diberikan fasilitas rumah dinas	17 (73,9%)	6 (26,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (100%)

Sumber: Hasil Olahan data, 2021.

setiap pertanyaan. Movin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa telah ditetapkan aturan terkait dengan kewenangan setiap pegawai yang berfungsi sebagai alat kerja manajemen, dimana sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu 11 orang (47,8%) dan sebanyak 12 orang (52,2%) menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti bahwa umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep menyatakan jika telah ditetapkan

aturan terkait dengan kewenangan setiap pegawai yang berfungsi sebagai alat kerja manajemen. Pernyataan tentang setiap pegawai telah dilengkapi dengan fasilitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dimana sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju yaitu 15 orang (65,2%) dan sebanyak 8 orang (34,8%) menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep telah dilengkapi dengan fasilitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pernyataan tentang instansi Kantor Kecamatan Balocci telah menyiapkan alat kerja berupa alat kerja serbaguna dan alat kerja tunggal, dimana sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju yaitu 15 orang (65,2%) dan sebanyak 8 orang (34,8%) menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep menyatakan bahwa instansi Kantor Kecamatan Balocci telah menyiapkan alat kerja berupa alat kerja serbaguna dan alat kerja tunggal. Berikut ini

Muliati, Murbayani, *Pengaruh Fasilitas Kantor..* adalah jawaban responden terhadap

butir-butir pertanyaan tentang variabel fasilitas kerja dengan indikator fasilitas perlengkapan kerja.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Fasilitas Kantor dengan Indikator Fasilitas Perlengkapan Kerja

No	Indikator Fasilitas Perlengkapan Kerja	Frekuensi/Persentase					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Gedung kantor kecamatan balocci sangat memadai untuk menampung seluruh pegawai yang bekerja beserta masyarakat yang dilayani	8 (34,8%)	14 (60,9%)	1 (4,3%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (100%)
2.	Tersedia ruangan yang memadai dengan layout yang efisien	8 (34,8%)	12 (52,2%)	3 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (100%)
3.	Setiap pegawai memiliki kursi dan meja masing-masing	7 (30,4%)	14 (60,9%)	2 (8,7%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (100%)

Sumber: Hasil Olahan data, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa gedung kantor kecamatan balocci sangat memadai untuk menampung seluruh pegawai yang bekerja beserta masyarakat yang dilayani, dimana sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu 14 orang (60,9%) lalu sebanyak 8 orang (34,8%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 1 orang (3,4%) menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti bahwa umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep menyatakan bahwa gedung Kantor Kecamatan Balocci sangat memadai untuk menampung seluruh pegawai yang bekerja beserta masyarakat yang

dilayani.

Pernyataan tentang tersedia ruangan yang memadai dengan layout yang efisien, dimana sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu 12 orang (52,2%) lalu sebanyak 8 orang (34,8%) yang menyatakan sangat setuju namun terdapat 3 orang (13%) menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti bahwa umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep menyatakan bahwa tersedia ruangan yang memadai dengan layout yang efisien.

Pernyataan tentang setiap pegawai memiliki kursi dan meja masing-masing, dimana sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu 14 orang (60,9%) lalu sebanyak 7 orang (30,4%) menyatakan sangat setuju namun terdapat 2 orang (8,7%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti bahwa umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep menyatakan bahwa setiap pegawai memiliki kursi dan meja masing-masing.

Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep.

Kedua hipotesis tersebut di atas akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Dalam pengujian ini dilakukandengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel dengan nilai t tabel pada derajat kesalahan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Apabila nilai t sig < 0,05, maka berarti variabel X secara sendiri-sendiri memberikan pengaruh yang bermakna terhadap nilai Y.

Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel fasilitas kantor (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai t hitung = $3,192 > t \text{ tabel} = 2,086$ dengan demikian berarti Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep, untuk itu hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ dengan nilai t hitung = $2,230 > t \text{ tabel} = 2,086$ dengan demikian berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep, untuk itu hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Uji F

Pengujian hipotesis ketiga yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja secara

Tabel 4.23
Hasil Uji t

Item	t hitung	t sig	Keputusan
Constanta	0,139	0,891	
X1	3,192	0,005	Signifikan
X2	2,230	0,031	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021.

**Muliati, Murbayani, Pengaruh Fasilitas Kantor..
bersama-sama berpengaruh**

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep ini dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel dan Sig. F pada derajat kesalahan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Apabila nilai F hitung $>$ F Tabel dan F Sig $<$ 0,05, maka berarti variabel X secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel Y.

Tabel 4.24
Hasil Uji F

Sumber Keragaman	DF	Jumlah Kuadrat	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig F.	Keputusan
Regresi	2	0,714	0,357	7,358	0,004	Signifikan
Sisa	20	0,970	0,049			
Total	22	1,684				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.24, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $47,139 >$ F tabel = 3,49 dan nilai Sig F = 0,004 yang lebih kecil dari derajat kesalahan (α) sebesar 0,05. Dengan demikian maka fasilitas kantor

dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep, untuk itu hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error of Estimate
1	0,651	0,424	0,366	0,22026

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Angka R sebesar 0,651 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara fasilitas kantor dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep sebesar 65,1%. Dengan demikian semakin baik fasilitas kantor dan disiplin kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep semakin baik.

Nilai Adjusted R Square atau

koefisien determinasi sebesar 0,366
Jadi dalam hal ini berarti 36,6%
kinerja kinerja pegawai di Kantor
Kecamatan Balocci Kabupaten
Pangkep adalah merupakan
kontribusi fasilitas kantor dan disiplin
kerja sedangkan sisanya 63,4%
kinerja pegawai di Kantor Kecamatan
Balocci Kabupaten Pangkep
disebabkan oleh faktor lain yang
tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan
untuk menganalisis pengaruh fasilitas
kantor dan disiplin kerja secara
sendiri-sendiri dan bersama-sama
terhadap kinerja pegawai di Kantor
Kecamatan Balocci Kabupaten
Pangkep.

1. Pengaruh fasilitas kantor terhadap
kinerja pegawai di Kantor
Kecamatan Balocci Kabupaten
Pangkep Fasilitas kantor adalah
penyediaan perlengkapan-
perlengkapan fisik untuk
memberikan kemudahan kepada

penggunanya, sehingga kebutuhan-
kebutuhan dari pengguna fasilitas
tersebut dapat terpenuhi. Indikator
fasilitas kantor terdiri dari: 1). Fasilitas
alat kerja 2).Fasilitas perlengkapan
kerja, 3).Fasilitas sosial. Hasil analisis
deskriptif menunjukkan bahwa kondisi
fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan
Balocci Kabupaten Pangkep menurut
pegawai menyatakan bahwa telah
ditetapkan aturan terkait dengan
kewenangan setiap pegawai yang
berfungsi sebagai alat kerja manajemen,
pegawai telah dilengkapi dengan
fasilitas kerja sesuai dengan tugas pokok
dan fungsinya masing-masing, telah
disiapkan alat kerja berupa alat kerja
serbaguna dan alat kerja tunggal, gedung
kantor kecamatan balocci sangat
memadai untuk menampung seluruh
pegawai yang bekerja beserta
masyarakat yang dilayani, tersedia
ruangan yang memadai dengan layout
yang efisien, setiap pegawai memiliki
kursi dan meja masing-masing, tersedia
kendaraan dinas yang digunakan untuk

Muliati, Murbayani, *Pengaruh Fasilitas Kantor..*
keperluan dinas, tersedia

mikrofon sebagai alat yang dipakai untuk menyampaikan pengumuman kepada masyarakat jika dibutuhkan serta camat diberikan fasilitas rumah dinas. Hasil penelitian didapat bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep karena fasilitas kantor memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai t hitung $= 3,192 > t \text{ tabel} = 2,079$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mochammad Bachtiar Affandie, dkk (2019) bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan pendapat dengan Moenir (2015:120) yang menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas-fasilitas mampu menambah semangat dan kegairahan kerja. Adanya rasa

semangat di dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif, sehingga kinerja pegawai meningkat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang pegawai untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di tempat kerjanya. Indikator disiplin kerja terdiri dari: 1). Ketepatan waktu 2). Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3). Tanggung jawab 4). Ketaatan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dilakukan dengan cara pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu, tetap berada di kantor selama jam kantor, menggunakan alat kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menjaga agar peralatan kantor tetap dijaga supaya tidak rusak, tidak menggunakan

peralatan untuk kepentingan pribadinya, menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur yang berlaku, bertanggung jawab atas hasil kerja, bersedia menanggung risiko dari setiap hasil kerjanya, pegawai memakai seragam kantor, memakai tanda pengenal dan membuat izin bila tidak masuk kantor.

Hasil penelitian didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep karena disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ dengan nilai t hitung = $2,230 > t$ tabel = $2,079$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Agustina Fatma Ningrun (2017) bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan pendapat dengan Moenir

(2015:96) yang menyatakan disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

3. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep karena F hitung sebesar $47,139 > F$ tabel = $3,47$ dan nilai Sig $F = 0,004$

Muliati, Murbayani, Pengaruh Fasilitas Kantor..
yang lebih kecil dari derajat

kesalahan (α) sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, jika fasilitas kantor mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diikuti oleh tingginya disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Bachtiar Affandie, dkk (2019) dan Agustina Fatma Ningrun (2017) bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,366. Hal ini berarti 36,6% variasi variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas

kantor dan disiplin kerja, sisanya sebesar 63,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan serta faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini antara lain:

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif sebesar 0,498 dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti bahwa fasilitas kantor yang tersedia secara lengkap dan berfungsi dengan baik akan menunjang pelaksanaan tugas sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,452 dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dengan kontribusi sebesar 36,6%. Hal ini berarti jika fasilitas kantor dan disiplin kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Fatma Ningrun, 2017. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk, Simki-Economic. 1(3):1-12.

Arikunto, 2016, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2016, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.

Edy Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.

Handoko, T Hani, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Jonner Lumban Gaol, dkk, 2020. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Jurnal Darma Agung. 28(2):286-298.

Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Koyong, Albert, 2011, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap produktivitas Kerja, Jurnal Manajemen, (9):1

Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moenir, 2015, Manajemen Pelayanan Umum Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mochammad Bachtiar Affandie, dkk, 2019. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). E-Journal Riset Manajemen, 92-106.

Pasolong, Harbani, 2010, Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung.

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.

Rupik Arofah dan Hengky Pramusinto, 2105. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

- Muliati, Murbayani**, *Pengaruh Fasilitas Kantor.. Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*. *Economic Education Analysis Journal*. 4(1);134-140.
- Sedarmayanti, H. J. 2018, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Setyaningrum, Ari, 2015. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Simanjutak, Payaman J, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soerjono, S, 2015, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Rajawali Pers, Jakarta.
- Sofyan, 2010, *Akuntansi Keperilakuan*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta, Bandung.
- The Liang Gie, 2018, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pres, Jakarta.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta