

SKRIPSI

**PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
BALANIPA KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



PADILA

C0118033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

ABSTRAK

PADILA, Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing **Nur Fitriayu Mandasari** dan **A. Suryani Syamsuddin**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian bersifat surferi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 30 orang. Untuk mendapatkan sampel yang mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kantor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan semua variabel dalam penelitian ini sama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintah ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Moenir,2015).

Seiring dengan perubahan zaman globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat yang sering ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi yang mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampu beradaptasi di lingkungan atau kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia tersebut.

Instansi pemerintah merupakan sekelompok individu yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas pemerintah dalam melayani rakyat. Tujuan instansi pemerintah dapat mencapai tujuan jika mampu mengolah dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran orang dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan penting karena salah satu keberhasilan suatu instansi tergantung pada orang. Kantor kecamatan balanipa merupakan suatu instansi pemerintah yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa seksi dalam menyelenggarakan tugas – tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang saat ini dirasa masih kurang maka dengan adanya pelayanan prima diharapkan dapat

memperbaiki mutu pelayanan dan kinerja yang pada akhirnya akan tercipta pemerintah yang baik (good governance) sebuah organisasi merupakan pelaksanaannya perlu melakukan sesuatu penilaian kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar baik secara langsung maupun tidak langsung ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat jam kerja dimulai dan ada juga pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja dan tidak minta izin, walaupun aturan yang mengenai kedisiplinan yang berlaku di Kantor Kecamatan Balanipa telah mengatur sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja dengan demikian seperti yang kita ketahui bahwa tindakan oleh pegawai belum terlaksana dengan baik karena kurangnya fasilitas kantor yang memadai dan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan pada Kantor Kecamatan Balanipa.

Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dan melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Kinerja pegawai berfungsi untuk dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dengan tujuan meningkatkan kondisi kinerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja

Menurut Simajuntak (2011) Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan demikian hasil kinerja yang baik yaitu apabila seorang pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada

masyarakat . Selain itu demi untuk meningkatkan kinerja pegawai faktor fasilitas kantor yang memadai sangat diharapkan dapat menunjang pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan dan dimanfaatkan berupa ruangan kerja dan prasarana bagi pegawai untuk memperlancar penyelesaian pekerjaan (Mangkunegara,2015). fasilitas kantor merupakan sarana pendukung dalam aktifitas berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal , memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kantor dapat memaksimalkan hasil kerja yang sebaik – baiknya tidak terlepas dari manusianya harus dapat meningkatkan fasilitas kerja pegawai , karena fasilitas yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik pula, oleh karena itu tugas dari para pemimpin didalam kantor untuk dapat memberikan fasilitas kepada bawahanya dengan mencoba mempengaruhi disiplin pegawai agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Fasilitas kantor berupa gedung meja, kursih, lemari dan alat – alat pendukung pekerjaan lainnya pekerjaan menjadi lebih mudah apabilah fasilitas dalam suatu gedung tersebut cukup lengkap dan mampu menggunakannya secara optimal. Pada era yang serba canggih saat ini masih banyak sekali pekerjaan yang membutuhkan peralatan elektronik saat bekerja. Misalnya saja,computer, printer dan mesin – mesin lainnya dalam ruangan kantor yang memanfaatkan tenaga listrik dalam penggunaanya.

Disiplin kerja merupakan suatu instrumen yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi kepada para pegawainya. Disiplin juga merupakan suatu

kepatuhan kepada orang – orang dalam instansi terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Kedisiplin pegawai sangat diperlukan dalam bekerja agar seorang pegawai bisa bekerja dengan baik dan juga mematuhi peraturan – peraturan yang sudah di terapkan dalam organisasai sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik. Dimana organisasi ini sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga bisa melakukan pekerjaanya dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Ini menjadi perhatian serius dari manajemen tentang disiplin kerja , bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk kerja dengan tepat waktu dan layanan selalu lambat menyebabkan orang mengeluh dan kami juga masih menemukan pegawai pulang kantor disaat masih jam kerja hal ini mempengaruhi kinerja pegawai menurun. Namu dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada dua faktor yaitu faktor yang berhubungan dengan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melihat kedua faktor tersebut yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk menciptakan kinerja pegawai. Serta akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau jabatan khusus untuk Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
3. Apakah Fasilitas Kantor dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Sebagai alat untuk menambah wawasan baik secara teori maupun praktik sehingga mampu memahami menerapkan ilmu yang dimiliki

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diperlukan sebagai sumber bacaan yang berguna dan menjadi acuan atau bahan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam kantor kecamatan balanipa akan pentingnya fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Fasilitas Kantor

a. Pengertian Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah sarana pendukung dalam aktifitas berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting , karena dapat menunjang kinerja pegawai , seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Semakin besar beraktifitas suatu kantor, maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. (Apri Dahlius& Mariati Ibrahim, 2016). Menurut moenir (2015:119), menyatakan fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang- orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Menurut moenir dalam Rufik, (2014:9) menegaskan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dan dipakai ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan, maupun dalam hal kelancaran bekerja.

Menurut Rufik (2014:9) menegaskan bahwa fasilitas adalah segala hal yang dapat dimudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Menurut Husnan

(2015), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah melakukan aktifitas kantor sehingga peran kantor camat balanipa dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Indikator Fasilitas Kantor

Menurut Moenir (2015 - 120) terdapat dibagi menjadi tiga golongan yaitu

1. Fasilitas peralatan kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
 - a. Peralatan tunggal berupa peralatan yang hanya dipakai untuk suatu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk menetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
 - b. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang dipakai untuk bermacam – macam peran, misalkan *personal computer* (PC) dan dapat dipakai untuk membuat surat , membuat grafik , menyimpan data atau arsip, dan analisa data.
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.

Berikut ini termasuk dalam perlengkapan kerja adalah :

- a). Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, sekolah, air bersih pembuangan air kotor dan halaman parkir.
 - b). Ruang kerja dan ruangan lainnya misalkan tempat sholat atau musholah.
 - c). Alat komunikasi berupa telpon.
 - d). Penerangan yang cukup.
 - e). Alat – alat berfungsi untuk penyengar ruangan seperti kipas angin,Ac (Air Conditioning).
 - f). Mebel yang meliputi meja serba guna, kursih, meja tamu, lemari,dengan di tempat kerja.
 - g). Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkaFailitas alat pemasak, segala bentuk dan keperluan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan alat panic, alat pembersih lainnya.
3. Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial misalkan penyediaan rumah mess,rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyedian dan pengaturan yang objektif dan rasa adil akan sangat membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hisbuan (2015),disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuanya. Disiplin merupakan tugas penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi

prestasi kerja yang didapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus diterapkan dalam suatu organisasi karena hal itu mempengaruhi kinerja staf dan keberhasilan lembaga.

Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik menaati semua peraturan yang ada di organisasi pegawai pun tersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasikan masalah – masalah kinerja kepada pegawai (Fahmi 2016)

Menurut Siswandi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi tingkat produktifitas pegawai tersebut tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Fadila dan Sulatrisni, (2017:3) dipengaruhi oleh beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang dengan tepat waktu, istirahat dan pulang kantor dengan tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dan mewujudkan bahwa seorang yang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugasnya yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, dan menggunakan tanda pengenal atau identitas membuat surat izin bila tidak masuk kantor dan juga memberikan cerminan disiplin kerja yang tinggi.

c. Jenis – Jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013), Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin Prepektif

Disiplin prepektif adalah suatu upaya yang mengerakan pegawai mengikuti dan memenuhi aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Tujuan yang mendasar adalah untuk mengerakan pegawai disiplin diri dalam bekerja. Dengan cara prepektif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin prepektif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam suatu organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya yang mengerakan pegawai dalam menyetakan semua peraturan dalam melakukan untuk tetap mematuhi peraturan – peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku didalam organisasi atau. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin yang diberikan maka perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, impersonal. (Mangkunegara, 2015:131-132)

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di kantor. Kelainan pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang

ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggan untuk memperbaiki disiplin.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan – peraturan yang berlaku dalam kantor. Ketidak konsisten pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai ringan sanksi, dan pengabdian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda – bedakan pegawai, tua, mudah, pria, wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

e. Hambatan disiplin kerja

Menurut (Saydam, 2016) bahwa hambatan disiplin kerja akan terlihat dalam suasana kerja sebagai berikut:

- 1) Tingginya angka absensi pegawai
- 2) Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- 3) Menurunnya semangat dan gaira kerja.
- 4) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab

- 5) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih sering ngobrol dari pada bekerja.
- 6) Tidak terlaksananya supervise dan waskat (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik.

f. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Permatasari (2015) dan Simamora (2006) yaitu :

1. Untuk memastikan perilaku pegawai konsisten sesuai dengan aturan. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektifitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu , tergantung pada teganya pelanggaran.
2. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan menimbulkan masalah disiplin yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara atasan dan bawahannya.
3. Tindakan disiplin dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.
4. Tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja(kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan

2.1.3.Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada yang didasarkan atas kecakapan atau pengalaman dari kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap pegawai sangat penting dalam suatu instansi pemerintah.karena kinerja pegawai yang menentukan kelangsungan suatu instansi pemerintah sehingga kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya.

Menurut Amstrong (2010), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Siagian (2017), mengemukakan bahwa kinerja atau performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang lental dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas dengan

usahanya dan kemampuan yang baik dalam bekerja mepertanggung jawab tugas– tugas yang berikan sehingga bisa mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015 : 75) indikator untuk mengukur kinerja pegawai.

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh pegawai maupun melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerja merupakan kesadaran akan kewajiban peawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

c. Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2018:18–193), faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kempuan atau skill yang dimiliki sesorsng dalam melakukan

suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan /keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan yang memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kemimpinan

Kemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin demokratis atau berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika

lingkungan kerja pegawai dan memberikan ketenangan, ini dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja. Sungguh – sungguh sekali pun dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan atau pegawai yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga dirartikan kepatuhan karyawan atau pegawai kepada janji – janji

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

d. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan Kinerja Menurut Riani (2011 :103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi yaitu seseorang manajer dari masa lalu seseorang pegawai dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja

dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan – keputusan seperti promosi, demosi terminisasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan yaitu seseorang manajermencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan mendatang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Selain didukung oleh teori yang telah disampaikan diatas penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fasilitas kantor dan disiplin kerja . Hasil penelitian terahulu ini dapat dilihat dari table berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis
1.	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian sekeretariat badan pengelolaan keuangan daerah provinsi sulawesi selatan.	Nurul Jihan Pratiwi (2019)	1. fasilitas Kerja 2. Kinerja Pegawai	Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh fasilitas kantor , motivasi kerja , dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat pace kabupaten ngajuk.	Agustina Fatma Ningrum (2017)	1. Fasilitas Kantor 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja	Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa failitas kantor dan motifasi

				berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan depok	Kristino Tinto Tri Prayago (2018)	1. Fasilitas kerja 2. Gaya kepemimpinan 3. kinerja Pegawai	Berdasarkan analisis regresi linear berganda hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai kementerian agrarian tata ruang badan pertahanan nasional.	Putri Ramadani (2019)	1. Disiplin Kerja 2. Fasilitas 3. Kinerja Pegawai	Berdasarkan analisis regrensi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Dodi Panco (2013)	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja	Berdasarkan analisis regresi linear

	pada kantor kecamatan bongomeme kabupaten gorontalo		pegawai	sederhana hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai
--	---	--	---------	--

Sumber Hasil Olah Data 2023

2.3 Hubungan Antar Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel (x) yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja variabel (y) terhadap kinerja pegawai.

2.2.1 . Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didorong oleh adanya fasilitas kerja yang memadai, karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka dapat mendukung atau membantu segala aktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, dengan adanya fasilitas yang memadai merasa bahwa instansi telah memberikan fasilitas kerja untuk membantu para pegawai agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan demikian pegawai akan lebih semangat dalam bekerja . Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Fatma Ningrum (2017) yang mengungkapkannya adanya fasilitas kantor terhadap kerja dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Ganda Sirait (2013)

yang mengungkapkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

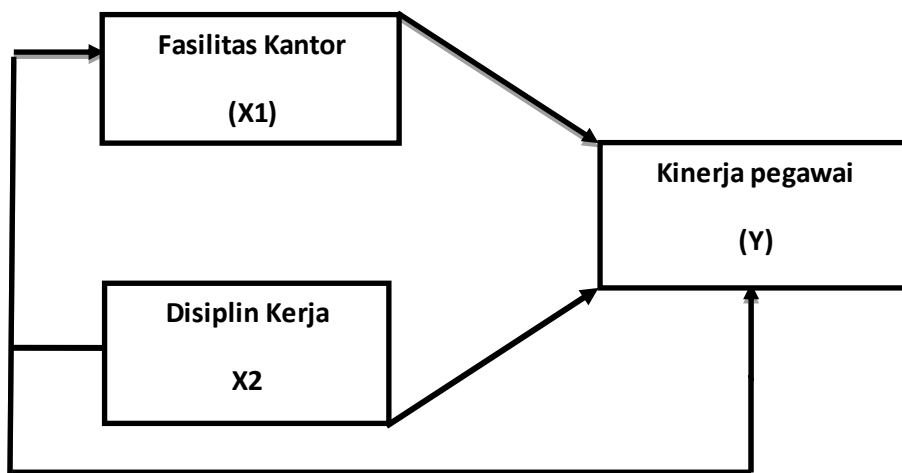
Disiplin kerja sangat di perlukan dalam bekerja karena kedisiplinan yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, kedisiplinan pegawai yang baik akan memprcepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat mencapai hasil kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda tetapi saling berkaitan, jika didalam suatu organisasi memiliki fasilitas yang memadai maka akan mendorong seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dengan adanya fasilitas yang memadai maka pegawai bisa meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja karena dalam bekerja sangat di butuhkan yang namanya disiplin sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang akan datang.

2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka berfikir adalah senantiasa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah peneliti serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bahan alur yang dilengkapi penjelasan kuantitatif



Keterangan:

X1 : Fasilitas Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja pegawai

H1 : Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

H3 : Fasilitas Kantor dan disiplin kerja sama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar

2.5 Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:6), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan :

H1 :Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

H2:Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar

H3:Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa dengan sampel 30 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Balanipa.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Balanipa.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Balanipa.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Camat balanipa agar kinerja pegawai terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas fasilitas kantor. Pada dasarnya kinerja pegawai Kantor Camat sudah baik namun harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat memaksimalkan pekerjaan.

2. Para pegawai untuk memperhatikan bahwa sikap disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu para pegawai harus mempertahankan bahkan harus mematuhi aturan-aturan organisasi yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan variabel bebas fasilitas kantor dan disiplin kerja untuk mengukur kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel lain misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja dan lain-lain sebagainya agar dapat menciptakan temuan baru di bidang kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong & Sigian (2019) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Arkunto (2010) Buku Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta
- Dahlius&Mariati Ibrahim (2016) Pengaruh Tata Ruang Kantor Fasilitas Kantor Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelayanan Dibagian Tata Usaha SMK Nu Lasem
- Fadila& Sulastimi (2017) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidiarjo.*Skripsi Universitas Bhayankara Surabaya*
- Fahmi (2016) Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No. 4 Desember 2022*
- Ghazali (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Disurabaya
- Ghozali (2016) Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol 13 No. 01 Maret 2017.*
- Ghozali (2018) Buku Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke 9. *Universitas Difonegoro*
- Hisbuan (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Purwarejo
- Husnan,(2015) Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri
- Iman Ghozali (2018) Pengaruh Probabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghidaraan Pajak Kasmir (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). *Jakarta, Rajawali Peis*
- Kasmir (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). *Jakarta, Rajawali Peis*

- Mangkunegara,(2013) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassa*
- Mangkunegara (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Kasus Pada Pundisklat Pegawai Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan). *Skripsi Islam Negeri Syarif Hidayatullah*
- Mangkunegara(2018) Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jas Mulia Kabupaten Luwu Utara.*Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo*
- Moenir,(2015) Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.*Skripsi Universitas Pascasakti Tegal*
- Moenir dalam Rufik,(2014) Penaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT B ukaka Teknik Utama Balik Papan,*Jurnal Manajemen Dan Bisnis Visioner*
- Permata Sari (2015) & Simamoran (2006) Pengaruh Lingkungag Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. OAE. Manufaktur Indonesia
- Siswandi (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.*Jurnal Sains E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377*
- Sugiyono (2017) Buku Metodologi Penelitian Dan R&D. *Bandung , Alfabeta.*
- Sugiyono (2018) Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Bandung , Alfabeta*
- Riani(2011) Budaya Organisasi.Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kasmir (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta, Rajawali Peis
- Saydam,(2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, Jurnal Pespektif Vol 17 No.1 Maret 2019 p –ISSN 1411-8637 e-ISSN 2
- Simanjutak.(2011) Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.*Skripsi Universitas Pascasakti Tegal.*