

**SKRIPSI**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUYO  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*(THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LUYO DISTRICT OFFICE  
POLEWALI MANDAR REGENCY)*



**HESTI**

**C0120344**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**

**MAJENE**

**2025**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUYO  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



**HESTI**

**C0120344**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh

**Pembimbing I**

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Nursyam Anwar".

**Dr. Nursyam Anwar, S.E., M.Si**  
NIDN. 0921077302

**Pembimbing II**

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Andi Suryani Syamsuddin".

**Dr. Andi Suryani Syamsuddin, S.E., M.M**  
NIDN. 0014076408

Menyetujui,

**Koordinator Program Studi Manajemen**



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Erwin S.E., M.M".

**Erwin S.E., M.M**  
NIP. 198909032019031013

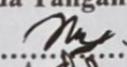
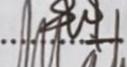
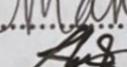
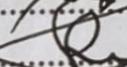
**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUYO  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Hesti  
C0120344**

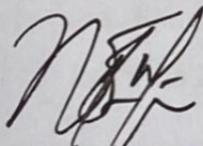
Telah diuji dan diterima Panitia ujian  
Pada Tanggal 26 Februari 2025 dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. Nursyam Anwar, S.E., M.Si	Ketua	1) 
2. Dr. Andi Suryani Syamsuddin, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Magfirah S.E. M.S.i	Penguji I	3) 
4. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Penguji II	4) 
5. Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M	Penguji III	5) 

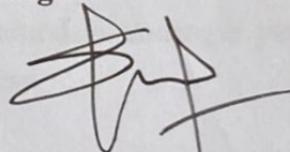
Telah Disetujui Oleh

**Pembimbing I**



**Dr. Nursyam Anwar, S.E., M.Si**  
NIDN. 0921077302

**Pembimbing II**



**Dr. Andi Suryani Syamsuddin, S.E., M.M**  
NIDN. 0014076408

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**  
NIP. 19670325 199403 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hesti  
Nim : C0120344  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **“ Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 20 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



Hesti

## ABSTRAK

**HESTI.** Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Nursyam Anwar dan Andi Suryani Syamsuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar yang terletak di Desa Mambu Polewali Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer pada Kantor Kecamatan Luyo kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 31 pegawai. Menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh pegawai sebanyak 31. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27. Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa nilai R square sebesar 0,437 yang berarti sumbangan dari variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung=10.884 > F tabel= 3,34 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

**HESTI.** *The Effect of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance at the Luyo District Office, Polewali Mandar Regency, supervised by Nursyam Anwar and Andi Suryani Syamsuddin.*

*This study aims to determine the effect of work facilities and work discipline on employee performance. This research approach is a quantitative approach. The location of this research was carried out at the Luyo District Office of Polewali Mandar Regency which is located in Mambu Village, Polewali Mandar. The population in this study were all civil servants and honorary employees at the Luyo District Office, Polewali Mandar Regency, totaling 31 employees. Using the saturated sample method, namely all 31 employees. Data analysis was carried out using the SPSS 27 program. Work Facilities and Work Discipline as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. Based on the results of the coefficient of determination test, the R square value is 0.437, which means that the contribution of the work facility and work discipline variables is 43.7% while the remaining 56.3% is influenced by other variables. The results of the F test obtained the value of  $F_{count} = 10.884 > F_{table} = 3.34$  with a significance level of 0.001. The results of the analysis show that partially work facilities and work discipline have a significant effect on employee performance. Work facilities and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Facility, Work Discipline and Employee Performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan individu yang melaksanakan tugas sebagai penggerak dari suatu perencanaan hingga memperoleh tujuan yang di inginkan. Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang memiliki akal, ide, gagasan, yang sangat penting untuk dilatih dan dikembangkan, oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian proses upaya dalam mengatur, perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang dilakukan oleh atasan untuk mendapatkan dan juga mengembangkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang baik, sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan juga efisien sesuai dengan tujuan yang telah di rencanakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kantor Kecamatan merupakan unit pemerintahan daerah yang memiliki peran penting dan vital dalam menyelenggarakan pelayanan kepada publik dan penyelesaian masalah bagi masyarakat di tingkat kecamatan. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien, kinerja pegawai di kantor kecamatan memegang peranan krusial, oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik demi tercapainya SDM yang berkualitas dengan didukung kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil atau output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi maupun perusahaan yang dinilai dengan kualitas dan kuantitasnya. Kinerja pegawai berbasis pada prestasi kerja secara riil

sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola instansi yang bersih, transparan, dan akuntabel. Prestasi kerja yang nyata mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional serta bebas dari praktik yang bertentangan dengan prinsip good governance. Selain itu, kinerja pegawai yang optimal juga merupakan cerminan dari instansi yang memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal.

Instansi yang bertanggung jawab akan senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kompetensi mereka, serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil telah melalui proses perencanaan yang matang agar dapat diimplementasikan secara tepat sasaran. Tidak hanya itu, tanggung jawab instansi juga tercermin dalam upayanya untuk melaksanakan pembangunan berkelanjutan, di mana setiap aspek fungsional dikelola secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan prinsip keberlanjutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2013).

Setiap instansi perlu memperhatikan secara berkala kepada kinerja pegawainya dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan sekaligus kendala yang dihadapi oleh pegawai, dengan begitu adanya hubungan yang baik anatar atasan dan bawahan akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan berdampak kepada kinerja pegawainya. Pegawai menjadi sumber daya yang penting dan memiliki peran dalam pencapaian tujuan.

Fasilitas kerja dan disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan. Masing-masing memiliki peran yang berbeda namun saling terkait dalam membentuk motivasi, kepuasan kerja, dan performa karyawan. Fasilitas kerja mencakup semua sarana, prasarana, dan perlengkapan yang diperlukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Beberapa contoh fasilitas kerja yang relevan di kantor kecamatan meliputi akses ke teknologi modern, perangkat keras dan lunak yang memadai, fasilitas kendaraan, dan ruang kerja yang nyaman.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu tertentu, dan dapat diperbarui secara berkala. Fasilitas kerja dapat berupa alat kerja yang digunakan dalam proses produksi, seperti mesin, peralatan, dan perkakas. Fasilitas kerja juga dapat berupa pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pelatihan dan pengembangan, program penghargaan dan pengakuan, jadwal kerja yang fleksibel, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Beberapa fasilitas kerja yang diharapkan oleh karyawan selain gaji meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, program pelatihan dan pengembangan, program penghargaan dan pengakuan, jadwal kerja yang fleksibel, serta keseimbangan

kehidupan kerja yang baik. Selain itu, fasilitas kerja yang baik juga dapat berupa alat kerja yang memadai, bersih, dan nyaman, serta pelayanan perusahaan yang mendukung kinerja karyawan.

Fasilitas kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan manfaat bagi karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Beberapa ciri fasilitas kerja yang baik meliputi produktivitas yang baik dan stabil, saling menghargai, peluang berkembang, energy positif, dan dukungan dari perusahaan. Faktor-faktor kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan kedisiplinan. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan pekerjaan ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada dikantor(Elfina Manurung et al, 2021).

Selain itu lingkungan kerja yang baik juga harus bersih dan nyaman, memiliki personal space, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, program pelatihan dan pengembangan, program penghargaan dan pengakuan, jadwal kerja yang fleksibel, serta menerapkan aturan ketat terkait kebersihan, ruang kerja yang luas, ventilasi dan pencahayaan yang cukup, dan karyawan dengan kepribadian yang sehat. Namun dalam perusahaan atau organisasi keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya di ukur dengan fasilitas kerja saja melainkan ada faktor lain diantaranya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin kerja merupakan adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2019) disiplin adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesiapan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Ani Khuryatul Abadiyah, S.E, M.M., dengan mengangkat judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong dimana dalam penelitiang ini menggunakan populasi seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian dilakukan pada populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, yang berjumlah 34 pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa; fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil uji-F ternyata terbukti.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efektifitas serta efisiensi dan kinerja para pegawainya seperti pegawai dan fasilitas kerja yang menjadi alat penunjang dalam pelaksanaan kinerja perlu diperhatikan dan disediakan sebagaimana kebutuhan yang diperlukanyang ada pada kantor kecamatan.

Kantor kecamatan luyo merupakan kantor kecamatan yang terletak di kecamatan luyo Kabupaten Polewali Mandar. Kantor kecamatan luyo mengalami renovasi sehingga kondisi kantor kecamatan luyo sekarang tampak lebih baik secara fisik dari yang sebelumnya, kondisi gedung kantor kecamatan yang lebih baik menjadi salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja bagi para pegawai, akan tetapi sarana dan prasaran di kantor kecamatan luyo berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terlihat bahwa fasilitas AC, ketersediaan komputer, kendaraan dinas dan lahan parkir masih belum memadai dan perlu pembenahan untuk kedepannya. Adapun untuk kondisi bangunan baik eksterior dan interior kantor kecamatan luyo memiliki perubahan yang cukup lebih baik dari gedung sebelumnya.

Kondisi umum pegawai yang ada di kantor kecamatan luyo beserta pembagian tugas dan tanggung jawabnya diantaranya terdiri dari: CAMAT, sebagai

pemimpin tertinggi tingkat kecamatan yang berkedudukan dibawah bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah (SEKDA),Sekretaris dalam hal ini membantu pak camat dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban, Kasubag Umum dan Kepegawaian, sebagai Kasubag Perencanaan Keuangan dan Kepegawaian melaksanakan pengelolaan keuanagan, Kepala Seksi Tata Pemerintahan, melaksanakan kegiatan pemerintahan umum, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa melaksanakan pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, Pendidikan dan Kesehatan yaitu melaksanakan pelayanan bagi masyarakat, Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan dan Pendapatan tugasnya mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, pengawasan, Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban tugasnya mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

Hasil observasi dan wawancara beberapa Pegawai yang ada di kantor kecamatan luyo diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai berdomisili agak jauh dari kantor kecamatan sehingga terkadang ada beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan menuju kantor sehingga hal tersebut menjadi salah satu permasalahan dalam hal kedisiplinan kerja. Dengan demikina perlu adanya evaluaasi dan pembenahan untuk mengetahui penyebab dari permasalahan tersebut.

Terkait dengan dari latar belakang penelitian yang telah di paparkan di atas, oleh karena itu peneliti tertarik mengadakan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar, maka dari itu peneliti

mangambil judul “**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Terkait dengan permasalahan permasalahan sebelumnya yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam peneitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan luyo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan luyo ?
3. Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan luyo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil uraian diatas tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan luyo
2. Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan luyo
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan luyo

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Berikut adalah beberapa manfaat penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah khazanah pengetahuan, wawasan, dan juga pemahaman peneliti, khususnya mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat, temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian mengenai variabel tersebut.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar sebagai bahan informasi terkait sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan luyo. Dari hasil tersebut kemudian bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dan penialian terhadap kinerja dan juga menetapkan rencana dan mengembangkan kebijakan aturan yang ada dan diberlakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan teoritik**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia menempati posisi yang paling vital dalam keberlanjutan suatu organisasi ataupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang mengacu pada manajemen orang, kelompok, atau individu. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara baik dan terarah akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menajalakan kewajiban atas tugas yang dilaksanakan atau dijalankan.

Sumber daya manusia sebagai aset paling penting perlu di persiapkan dan diperhatikan secara intens, mengingat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai penggerak dari sebuah visi misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sofyan Tsauri (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara yang mengkaji bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin -dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dan upaya dalam mengatur sumber daya manusia yang menjadi aset paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Perencanaan dan penagturan sumber daya manusia yang baik dan terarah diharapkan mampu menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga dapat tercapainya tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2 Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu meliputi sarana dan prasarana yang mendukung kinerja yang meliputi penunjang kinerja secara fisik yang bisa dilihat dan dirasakan. Fasilitas kerja menjadi salah satu hal yang memiliki peran penting dalam lingkup organisasi ataupun perusahaan karena dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan berdampak kepada hasil kinerja yang baik sesuai dengan tujuan dan harapan yang hendak dicapai.

Menurut Rifai (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan diperlukan fasilitas penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan, fasilitas yang digunakan pula memiliki berbagai macam-macam bentuk maupun jenis dan manfaatnya yang di sesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas dikatakan juga sebagai suatu alat yang digunakan dan dianggap sebagai penunjang kinerja yang biasanya dihubungkan dalam pemenuhan prasarana umum yang terdapat dalam instansi maupun perusahaan tertentu (Dedi Wahyudi et al, 2022).

### **2.1.2.1 Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut moenir (2014) mengemukakan bahwa ada beberapa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat penggunaan waktu
2. Meningkatkan produktivitas, meliputi barang atau jasa
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin
4. Lebih mudah dan fleksibel dalam gerak para pelakunya
5. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional karyawan/pegawai.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis

usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Assauri, Sofyan dalam Munawirsyah (2017) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Parasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

### **2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2014) ada beberapa indikator fasilitas kerja meliputi:

#### 1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja yang tersedia

#### 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan dan juga mempermudah pekerjaan. Diantaranya adalah :

- a) Gedung.
- b) Ruang kerja.
- c) Penerangan yang baik.
- d) Mebel yang meliputi meja, kursi kerja, kursi tamu, lemari dan segala yang diperlukan ditempat kerja.
- e) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, kendaraan.

- f) Alat- alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning dan lain sebagainya.
- g) Segala macam perlatan rumah tangga kantor ( alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lainnya).

### 3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial. Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi kuantitas ataupun kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

## **2.1.3 Disiplin Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Disiplin kerja menjadi salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan karena kedisiplinan akan berdampak kepada hasil kinerja pegawai ataupun karyawan. Menurut (Wachid hasyim et al., 2022) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Darmawan 2013) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Mereka yang sering kali dipengaruhi sistem disiplin dalam organisasi adalah para karyawan bermasalah. Untungnya karyawan yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444).

Menurut Simamora (2016) disiplin diartikan sebagai prosedur yang memeriksa dan mengoreksi/menghukum bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka mau mengubah suatu perilaku juga sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Ditinjau dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menaati secara sadar dan bertanggung jawab terkait peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati sebagai cerminan sikap yang baik, dengan hal demikian kedisiplinan pegawai maupun atasan akan berdampak kepada kinerja baik itu kualitas maupun kuantitas terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri.

### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2012:89) yaitu, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan
6. Tidak adanya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.1.3.3 Tujuan disiplin kerja**

Disiplin kerja sebenarnya dimaksud untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kinerja menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Sinambela (2018) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-bainya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

#### **2.1.3.4 Fungsi disiplin kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tulus Tu'u dalam (Gusman, R.H.R 2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, anatar lain yaitu :

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman
5. Mencipatakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antar manusia.

### **2.1.3.5 Indikator disiplin kerja**

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator menurut (Hasibuan,2019) mengemukakan indikator tersebut yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi dan hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja yang dialami oleh pegawai ataupun karyawan diantaranya adalah apa yang menjadi tujuan, kemampuannya, pemeberian contoh teladan yang baik, balas jasa, keadilan dan lain sebagainya. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi akan menilai semuanya apakah telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi,

manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Afandi, A., & Bahri, S. (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pemimpin sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius (Malia Humaira 2018).

Menurut Sinambela (2012) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau standar yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **2.1.4.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

##### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan cenderung menempati posisi yang baik pula karena didukung dengan latar belakang pendidikan dan *skill* yang memadai.

##### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.4.2 Indikator kinerja**

Indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai atau karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

##### 2. Kualitas hasil kerja

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai atau karyawan.

### 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi yaitu penggunaan waktu yang secara tepat kemudian sesuai dengan kinerja yang dilaksanakan sehingga tidak membutuhkan banyak waktu yang terbuang sia-sia, dengan demikian pekerjaan juga bisa terselesaikan tepat waktu.

### 4) Disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan pada suatu instansi atau organisasi yang memiliki fungsi dalam mengatur tatanan dalam peningkatan kualitas maupun kuantitas kerja. Dengan pendisiplinan pada setiap individu akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

### 5) Inisiatif

Inisiatif yaitu kemampuan seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaan tanpa perintah dari atasan. Orang yang memiliki sikap inisiatif yang tinggi akan berdampak kepada kualitas dan kuantitas kerjanya.

## 2.2 Hasil penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Jufrizen, Fadilah Puspita Hadi, Jurnal Sains Manajemen Vo.7 No. 1 Juni 2021	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui motivasi	H1: Fasilitas Kerja H2: Disiplin Kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja	Karyawan Z: Motivasi Kerja	karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2	Ani Khuryatul Abadiyah, S.E, M.M., Jurnal Ekonomi Trend Vo.7 No.2 Juli-Desember 2019	Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong	H1: Fasilitas Kerja H2: Kemampuan H3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini menyatakan bahwa secara serempak varibale bebas berpengaruh bahwa fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong
3	Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty, Jurnal Ilmu Manajemen Vo. 4 No. 3 September 2018	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu	H1: Kompensasi H2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.
4	Muhammad Harpis, Syaiful Bahri, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vo. 3 No. 1 maret 2020	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabputaen	H1: Fasilitas Kerja H2: Pengawasan H3: Kompensasi Y: Kinerja Pegawai	Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh positif

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Serdang Bedagai		dan signifikan terhadap Kinerja.
5	Anggreany Hustia, Jurnal Ilmu Manajemen Vo.10 No.1 Desember 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	H1: Motivasi Kerja H2: Lingkungan Kerja H3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dan pegujian ini dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan Linfkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya diketahui terdapat penagaruh dari varibael tersebut.

*Sumber : Referansi Jurnal*

## 2.3 Pengaruh hubungan antar variabel

### 2.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu meliputi sarana dan prasarana yang mendukung kinerja yang meliputi penunjang kinerja secara fisik yang bisa dilihat dan dirasakan. Menurut Rifai (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan diperlukan fasilitas penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan, fasilitas yang digunakan pula memiliki berbagai macam-macam bentuk maupun jenis dan manfaatnya yang di sesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Penelitian yang dilakukan Jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai, karena dengan tersedianya fasilitas yang memadai memudahkan pegawai atau karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Disiplin kerja menjadi salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan karena kedisiplinan akan berdampak kepada hasil kinerja pegawai ataupun karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Penelitian yang dilakukan oleh Ani Khuryatul Abadiyah, S.E, M.M. menyatakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh bahwa fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong

### **2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Fasilitas kerja dan disiplin kerja menjadi salah satu hal yang paling urgent untuk diatur dan diperhatikan secara maksimal dalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan berdampak kepada kualitas dan kuantitas kinerja seorang pegawai karena didukung dengan sarana dan prasarana yang lengkap. Begitupula dengan disiplin kerja yang menjadi aturan yang harus diperhatikan dan ditaati setiap anggota pegawai, karena dengan mendisiplinkan diri dan menaati peraturan yang ada akan berdampak

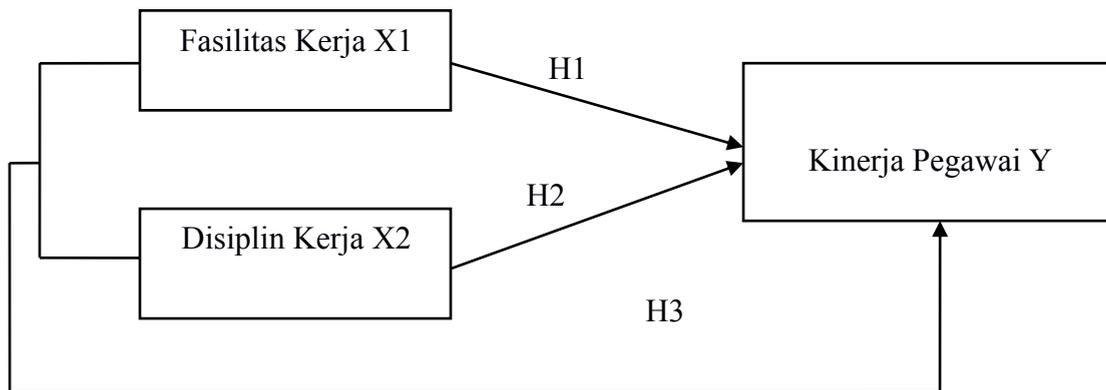
kepada kinerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas, sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.4 Kerangka konseptual**

Kerangka konseptual menggambarkan keterkaitan antar variabel yang dievaluasi secara teoritis. Menurut Sugiyono (2013), kerangka kerja adalah model konseptual dari hubungan antara teori dan berbagai indikator yang telah diidentifikasi sebagai kesulitan yang signifikan.

Fasilitas kerja merupakan komponen yang paling penting dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai atau karyawan. Fasilitas kerja yang memadai akan berdampak pada hasil kinerja suatu individu. Hal ini yang kemudian akan berdampak pada kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Luyo Kab Polewali Mandar ketika fasilitas, sarana dan prasarana yang ada di kantor kecamatan luyo memadai dan menyediakan fasilitas sesuai kebutuhan yang diinginkan guna menunjang kinerja pegawai yang ada disana.

Adapun disiplin kerja ialah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Disiplin kerja menjadi salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan karena kedisiplinan akan berdampak kepada hasil kinerja pegawai ataupun karyawan. Sehingga antara fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan sehingga dibentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Konseptual**

## 2.5 Hipotesis penelitian

Hipotesis yaitu dugaan atau jawaban sementara terhadap pertanyaan pertanyaan yang dikemukakan pada bagian perumusan masalah. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis tersebut harus dibuktikan kebenaran dan keidakbenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Diduga Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah sampel 31 responden, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat fasilitas kerja, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas yang memadai diharapkan berdampak kepada kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan sehingga pegawai juga merasa nyaman dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan konsisten Disiplin Kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Luyo. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik, sadar akan tanggung jawab yang dilakukan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya akan berdampak kepada kualitas kinerja pegawai.

#### **5.2 Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan**

terhadap kinerja pegawai Pada kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini berarti fasilitas Kerja dan disiplin kerja ini saling berhubungan. Jika pegawai memiliki kemampuan dan dukungan fasilitas kantor yang baik diharapkan berdampak pada tingkat kinerja yang lebih baik. Dan jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dengan diimbangi fasilitas yang baik mendukung yang baik sesuai dengan aturan ditetapkan namun perlu didukung juga dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi yang ada.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini di dalamnya memiliki keterbatasan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antarlain:

1. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan populasi sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel untuk mengukur pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Masih ada variabel lain seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan banyak lagi yang belum digunakan serta memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang nantinya bisa dipertimbangkan oleh pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi diharapkan memperhatikan Fasilitas ataupun sarana dan pra sarana penunjang kinerja pegawai guna menghasilkan peningkatkankinerja

diri sebagai pegawai pada Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar.

2. Bagi setiap pegawai diharapkan memiliki kesadaran penuh untuk senantiasa konsisten dalam kedisiplinan kerja, dimana kedisiplinan kerja sebagai bentuk kesadaran dalam mentaati segala peraturan yang berlaku guna mencapai kinerja yang baik.
3. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa menjadi sebuah referensi dan untuk mengembangkan lebih lanjut pada penelitian ini, dimana penelitian ini menggunakan variabel Fasilitas kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ...& Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-6). Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal. 67.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235-244.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.
- Abadiyah, A. K. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19-29.
- Dewi, I. S. P., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(3).
- Darmawan, H. D. 2013:41. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, ed. 1, h. 89-92.
- Gusman, R. H. R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia.

- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589.
- Humaira, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan kepegawaian Daerah Kota Binjai (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Lupiyoadi. Handani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moenir.(2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 38-47.
- Maulana, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparat desa pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 19-27.
- Nidayawati, N., & Sepnonsal, D. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 343-356.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Rizki, M. (2021).Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 9-15.
- Rifai, A. (2019). Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomia*, 8(1), 5.
- Shafri, M., & Hubeis, A. V. (2013). *Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018).The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal Of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31-37.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sutrisno, E.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif & R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta), h. 64.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230-244.
- Sofyan. Syafri. 2001. Akuntansi Keperilakuan. Andi Offset. Yogyakarta.
- Tahir, M. (2023). Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 417-425.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa DiKecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.