

## PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MAMBULILLIN KECAMATAN MAMASA KABUPATEN MAMASA

Sartika<sup>1\*</sup>, Haery Mogat<sup>2</sup>, Rizka Rayhana Burhan<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Patompo, Makassar, Indonesia  
e-mail: \*1 Sartika31092022@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Mambulillin Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan perangkat Desa Mambulillin Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa kemudian Sampel sejumlah 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi 26 yaitu uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Secara simultan dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ , artinya Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan hasil uji R square sebesar 76,1% variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Sisanya 23,9% yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Perangkat Desa

### Abstract

This research is a quantitative research with descriptive research method. This study aims to determine the Influence of Work Facilities and Work Discipline on the Performance of Mambulillin Village Apparatus, Mamasa District, Mamasa Regency. The population in this study were all employees and officials of Mambulillin Village, Mamasa District, Mamasa Regency, then a sample of 12 people. Data collection techniques used were questionnaires and documentation. Data were analyzed using the SPSS version 26 application, namely the t test, f test and coefficient of determination. Based on the results of the study, it shows that: Work Facilities variables affect Employee Performance with a significance of  $0.002 < 0.05$ . Work Discipline affects Employee Performance with a significance of  $0.002 < 0.05$ . Simultaneously with a significance of  $0.002 < 0.05$ , meaning that Work Facilities and Work Discipline affect Employee Performance. While the results of the R square test were 76.1% of work facilities and work discipline variables together on Employee Performance. The remaining 23.9% were not included in this study.

**Keywords:** Work Facilities, Work Discipline, Village Official Performance

### PENDAHULUAN

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan taat pada norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Singodimejo, 2019). Perangkat desa di Desa Mambulillin menghadapi masalah dalam kinerjanya. Pertama fasilitas kerja yang masih terbatas. Beberapa peralatan kerja sudah cukup usang dan membutuhkan

pembaruan, seperti komputer dan printer, dan fasilitas pendukung lainnya, seperti ruang kerja yang kurang memadai itu dapat menyulitkan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya. Kedua masalah disiplin kerja, masih terdapat beberapa keterlambatan perangkat desa hadir di kantor atau menyelesaikan tugas, yang berdampak pada kinerjanya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan taat

pada norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Singodimejo, 2019). Perangkat desa di Desa Mambulillin menghadapi masalah dalam kinerjanya. Pertama fasilitas kerja yang masih terbatas. Beberapa peralatan kerja sudah cukup usang dan membutuhkan pembaruan, seperti komputer dan printer, dan fasilitas pendukung lainnya, seperti ruang kerja yang kurang memadai itu dapat menyulitkan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya. Kedua masalah disiplin kerja, masih terdapat beberapa keterlambatan perangkat desa hadir di kantor atau menyelesaikan tugas, yang berdampak pada kinerjanya.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Mangkunegara (2018), menyatakan bahwa "hasil kerja yang dilakukan seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sambil melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Menurut Priansa, (2019), mengemukakan bahwa "kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya". Kinerja perangkat desa berperan penting dalam keberhasilan tujuan program-program pengembangan dan pelayanan publik di tingkat desa. Semakin baik pelayanan maka semakin besar kemungkinan akan memperoleh kinerja yang baik. Perangkat desa bertanggung jawab atas berbagai tugas dan operasional untuk mendukung kesejahteraan masyarakat.

Fasilitas berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas salah satu faktor pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatan agar pekerjaan mudah dikerjakan. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, kantor desa selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai supaya semangat dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat berpengaruh efektivitas dan efisiensi pekerjaan perangkat desa. Fasilitas kerja yang buruk, seperti sarana dan prasarana yang tidak memadai, dapat menghambat kelancaran tugas-tugas administrasi dan operasional, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja perangkat desa. Sebaliknya, fasilitas yang baik akan membantu perangkat desa dalam melaksanakan tugas

dengan lebih baik, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan produktivitas.

Perangkat desa di Desa Mambulillin menghadapi masalah dalam kinerjanya. Pertama fasilitas kerja yang masih terbatas. Beberapa peralatan kerja sudah cukup usang dan membutuhkan pembaruan, seperti komputer dan printer, dan fasilitas pendukung lainnya, seperti ruang kerja yang kurang memadai itu dapat menyulitkan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya. Kedua masalah disiplin kerja, masih terdapat beberapa keterlambatan perangkat desa hadir di kantor atau menyelesaikan tugas, yang berdampak pada kinerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Mambulillin Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan bobot skala Likert untuk memperoleh data mengenai Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Perangkat Desa. Populasi dan sampel sebanyak 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 12 responden 41,7% atau 5 responden berjenis kelamin laki-laki dan 58,3% atau 7 responden berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 12 responden, demikian jumlah sampel yang memiliki usia paling banyak adalah responden dengan usia 31-40 tahun

yaitu sebanyak 50% atau sebanyak 6 orang.

**Tabel 1** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	5	41,7%
Perempuan	7	58,3%
Jumlah	12	100%

**Tabel 2** Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21- 30 tahun	3	25%
31- 40 tahun	6	50%
41- 50 tahun	3	25%
Jumlah	12	100%

**Tabel 3** Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	16,7%
SI	10	83,3%
Jumlah	12	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 12 responden 16,7% atau 1 dengan tingkat Pendidikan SMA dan 83,3% atau 10 responden dengan tingkat Pendidikan S1.

**Tabel 4** Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	12
Mean	,0000000
Std. Deviation	3,22308582
Absolute	,179
Positive	,138
Negative	-,179
Test Statistic	,179
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa perolehan nilai sig dari

masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, artinya semua item yang digunakan masing-masing variabel terdistribusi normal.

**Tabel 5** Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja	0,758	1,318
Disiplin Kerja	0,758	1,318

Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa semua nilai variabel memiliki nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 dapat menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 6** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	b
(Constant)	41,363
Fasilitas Kerja	0,718
Disiplin Kerja	0,209

Berdasarkan Taebel 6 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,363 + 0,718X_1 + 0,209X_2$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai positif sebesar 41,363. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka Y (Kinerja Pegawai) secara rata-rata adalah 41,363.
2. Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja 0,718 mengandung arti untuk setiap peningkatan Fasilitas Kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,718.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara Disiplin Kerja

( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja 0,209 mengandung arti untuk setiap peningkatan Disiplin Kerja 1 satuan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,209.

**Tabel 7** Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	signifikan
Fasilitas Kerja	4,334	0,002
Disiplin Kerja	4,612	0,002

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 7, diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel bebas, yaitu Fasilitas Kerja (Sig = 0,000), Disiplin Kerja (Sig = 0,001).

Hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi variabel bebas secara parsial sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )  
 Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel  $4,334 > 1,833$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,5$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )  
 Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel  $4,612 > 1,833$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,5$ . Dengan kesimpulan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 8** Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Fasilitas Kerja	14,348	0,002
Disiplin Kerja		

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai F-hitung (14,348) > F-tabel (4,26) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 9** Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,872	0,761

Berdasarkan hasil uji tabel 9 regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien estimasi (R *square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,761, hal ini menunjukkan arti bahwa 76,1% variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sisanya 23,9% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Mabulilin Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa adalah sebagai berikut: (1) Secara parsial Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . (2) Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . (3) Secara simultan dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ , artinya Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## SARAN

Bagi Kantor Desa Mabulilin Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa dapat lebih memperhatikan kembali Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, F. A. S. (2019). *Pengaruh Lokasi Dan Produk Terhadap Keputusan Memilih Wisata Edukasi Di Kota Blitar (Studi Pada Pengunjung Wisata Edukasi Makam Bung Karno)* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Afandi, P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan.

- Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Armstrong . 2019. *Manajemen Pemasaran Edisi ke. Tigabelas Jilid 1*. Erlangga, Jakarta.
- Barry, Cushway. 2020. *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management: An experiential approach* (ed. ke-7). New York: McGraw-Hill Education.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- G.V. Moring., B. Tewel., M.H.C. Pandowo. 1262. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 1252-126
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol.13 No.2, 286-311.
- Hartanto ddk, 2019. *Buku Metode Penelitian. Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad. (2018). *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. (Edisi 5). Yogyakarta : UPPN STIM YKPN.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Moenir, H.AS, 2021. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 5*. Salemba Medika.
- Priansa, Donni Juni. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Runupandjo dkk (2019). *Manajemen Lingkungan Organisasi*. Pustaka Indah. Jakarta
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi. Aksara
- Sinambela. 2018. *Reformasi Pelayanan Publik*, Bumi Aksara. Jakarta
- Singodimedjo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Warella., Samuel Y., dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan : Yayasan Kita Menulis.