

## **Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Para Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin**

### ***Analysis The Effect of Availability of Work Facilities and Level of Work Discipline on The Performance of Village Equipment in Babat Toman District, Musi Banyuasin Regency***

**Bertha Anggraini<sup>1)</sup>, Nenny Octarinie<sup>2)</sup>\***

1) Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

\*Corresponding Email: octarinienenny@yahoo.co.id

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan agar dapat melakukan analisis pengaruh terhadap ketersediaan fasilitas kerja dan disiplin kerja para perangkat desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan observasi dan juga penyebaran kuesioner pada 30 orang responden. Berdasarkan analisis secara deskriptif memperlihatkan pemberian fasilitas kerja dan penerapan disiplin kerja pada perangkat desa di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin dapat dikatakan baik. Mayoritas tanggapan yang baik dari responden pada pernyataan terhadap variabel penelitian. Terdapat pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Besarnya pengaruh secara simultan sebesar 76,5% dan sisanya 23,5% terdapat faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

#### **Abstract**

*The purpose of the study is to analyze the influence on the availability of work facilities and work discipline of village officials in Babat Toman District, Musi Banyuasin Regency. Quantitative research is used by conducting observations and also distributing questionnaires to 30 respondents. The results of the analysis show that the provision of work facilities and the application of work discipline to village officials at the Babat Toman sub-district office, Musi Banyuasin Regency are generally good. This can be shown from the high response of respondents to the conditions of each research variable. There is an influence between office facilities and work discipline on the performance of village officials in Babat Toman District, Musi Banyuasin Regency. The magnitude of the effect simultaneously is 76.5% and the remaining 23.5% is influenced by other factors outside of this study.*

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

---

## PENDAHULUAN

Kantor Camat Babat Toman adalah salah satu instansi pemerintahan yang dikepalai oleh Camat serta didukung dengan adanya pegawai agar dapat melaksanakan jalannya pemerintahan yang berada pada wilayah Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin selaku organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan warga. Menurut keadaan yang terdapat pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin masih nampak hendak rendahnya menimpa mutu pelayanan yang diberikan kepada warga diprediksi kurang membagikan kepuasan. Dari sebagian warga melaporkan pegawai Kantor Camat tidak optimal, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat menyurat yang tidak efisien dari segi waktu. Tidak hanya itu dari segi kecepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang masih lelet serta tidak tepat sasaran sehingga berdampak pada sebagian pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan baik. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai wajib bisa mengoperasikan ataupun menggunakan sarana yang ada.

Berdasarkan pengamatan pada tanggal 11 dan 12 Januari 2021 di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin, perlengkapan serta peralatan

kantor telah lumayan tua. Pemanfaatannya kurang optimal, sebab cuma sebagian pegawai desa saja yang menguasai pemakaian PC. Perlengkapan kerja semacam almari pula tidak dimaksimalkan secara maksimal, terlihat dari sebagian berkas terselip berada dibawah meja.

Selain Fasilitas kantor, ada beberapa faktor yang juga mempengaruhi tingkat kinerja, yaitu disiplin kerja. Organisasi sangat memerlukan pegawai yang bertindak proaktif serta bekerja agar dapat menggapai hasil yang optimal, oleh karena itu butuh terdapatnya disiplin supaya tujuan yang di idamkan bisa diraih. Bagi Hasibuan( 2007: 95)“ kedisiplinan dapat menimbulkan semangat kerja sehingga pegawai dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi guna mencapai kepuasan kerja”. Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah keadaan orang seseorang yang menekan kemauan orang agar dapat melakukan kegiatan- aktivitas tertentu agar tercapai suatu tujuan”.

Hasil pengamatan secara langsung di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin pada tanggal 11-12 Januari 2021 cuma 4 pegawai desa yang tibasesuai jadwal. Jam kerja yang sepatutnya dimulai jam 07. 15 Wib hingga dengan jam 15. 00 Wib, nyatanya pada jam 08. 30 Wib cuma

sebagian pegawai yang baru muncul serta yang sepatutnya berakhir pada jam 15.00 WIB nyatanya saat sebelum jam 15.00 WIB pegawai sudah meninggalkan kantor. Disamping itu, tidak adanya izin tertulis ketika pegawai meninggalkan dan tidak hadir. Hal tersebut diduga pegawai beranggapan bahwa kantor Kepala Desa adalah organisasi pemerintah yang terendah yang berdampak pada buruknya pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan hal tersebut diketahui para perangkat desa Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin bekerja karena mau melayani masyarakat dengan baik. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian adalah Disiplin kerja. Agar semua kegiatan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan tindakan disiplin. Kaswan (2012:159) berpendapat bahwa, Kedisiplinan merupakan salah satu cara agar dapat menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang teratur, memiliki manfaat dan tepat sasaran dengan memakai sistem atau aturan yang tepat.

Adanya pengamatan yang pertama kali dilakukan peneliti di Kantor Kepala Desa di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin, maka penting diadakan penelitian mengenai ketersediaan fasilitas kerja serta tingkat

disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian kali ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan fasilitas kerja dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin, untuk itu peneliti mengambil judul “ **Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin** ”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas Kerja menyangkut semua hal yang akan memberikan kemudahan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan.. Moenir (2001:197) menyatakan “fasilitas adalah semua hal yang dipergunakan, dipakai, dihuni, oleh pegawai baik dalam jalinan kawasan dengan pekerjaan ataupun buat kelancaran pekerjaan”.

### **2. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan Kerja ialah perbuatan penghormatan, penghargaan, kepatuhan serta ketaatan akan aturan yang implisit maupun yang eksplisit dan mau untuk melakukannya serta tidak menolak akan

hukuman bila melakukan pelanggaran akan kewajiban yang telah diamanahkan kepada karyawan tersebut (Khairuman et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2009:239), Kedisiplinan kesanggupam untuk mentaati aturan-aturan yang ada pada organisasi organisasi serta memberikan dukungan penuh terhadap organisasi, dengan mentaati segala peraturan yang telah di tetapkan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pada prinsipnya kedisiplinan merupakan pemanfaatan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

### **3. Pengertian Kinerja**

Istilah Kinerja ialah perolehan kerja yang didapatkan seorang pegawai diartikan agar memperoleh keinginan yang diharapkan. Kinerja merupakan output kerja yang dinyatakan secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Octarinie, 2021).

Menurut Sudarmanto (2009:260) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebuah suatu siklus manajemen atau suatu organisasi secara utuh yang mana output

tersebut dinyatakan dengan nyata dan terukur.

## **METODOLOGI**

### **1. Objek Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin yang berlokasi di Jalan Prop. Sekayu Mangun Jaya, Kode Pos 30752.

### **2. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini mengambil fokus pada Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja serta pengaruhnya pada Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin.

### **3. Desain Penelitian**

Desain penelitian menggunakan analisis secara kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Arikunto (2006:147) berpendapat, Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang menyatakan datanya berbentuk angka sehingga diperoleh hitungan secara sistematis dengan memakai alat statistika.

### **4. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Merupakan perolehan data yang didapatkan peneliti secara langsung pada

objek penelitian. Data ini bisa dinyatakan sebagai data orisinal. Agar memperoleh data ini, maka peneliti harus mengambil langsung ke objek penelitian. Beberapa cara yang bisa dilakukan peneliti untuk mendapatkan data ini antara lain melalui pengamatan langsung, Tanya jawab, penyebaran angket atau kuesioner atau bahkan melakukan diskusi yang terfokus.

**b. Data Sekunder**

Merupakan data yang diperoleh peneliti melalui beberapa sumber yang sudah tersimpan sebelumnya misalnya Biografi, internet, laporan keuangan, jurnal, dan sebagainya

**5. Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Merupakan keseluruhan Perangkat Desa Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Menurut perolehan data yang ada maka jumlah populasi seluruh pegawai Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin sejumlah 30 orang.

**b. Sampel**

Penggunaan tehnik sampling ialah sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2010:50), penggunaan sampel apabila jumlah populasi yang ada cenderung kecil, maka keseluruhan populasi dapat dijadikan sampel yang dalam hal ini berjumlah 30 orang.

**6. Definisi Operasional Variabel**

**a. Fasilitas Kantor (X1)**

Adapun indikator penelitiannya adalah :

- 1) Fasilitas peralatan kerja
- 2) Fasilitas kelengkapan kerja
- 3) Fasilitas interaksi sosial

**b. Disiplin Kerja (X2)**

Adapun indikator penelitiannya :

- 1) Absensi kehadiran
- 2) Kehadiran tepat waktu
- 3) Mengikuti instruksi pekerjaan
- 4) Taat terhadap aturan
- 5) Hasil Kerja
- 6) Keseragaman Outfit Kantor

**c. Kinerja (Y)**

Adapun indikator penelitiannya adalah

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kemampuan dalam bekerja
- 3) Kuantitas pekerjaan
- 4) Kemampuan bekerjasama
- 5) Tepat waktu

**7. Metode Analisis Data**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Berikut persamaan linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja

a : konstanta

$b_1$  : koefisien regresi fasilitas kantor

$b_2$  : koefisien regresi disiplin kerja

$x_1$  : fasilitas kantor

$x_2$  : disiplin kerja

$e$  : error

## b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan agar dapat mengetahui tingkat kemampuan model dalam menyatakan keberagaman variabel terikat". Hasil  $R^2$  yang hampir 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya kemampuan yang kuat variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat

## HASIL

### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Suatu alat dinyatakan valid bila mampu memberikan pembuktian secara tepat yang dinyatakan dengan tingkat validitas yang tinggi, sehingga perlu dilakukan pengujian terhadap tingkat validasi data.

Tabel 1. Uji Validasi Ketersediaan Fasilitas Kantor (X1)

No Item	r hitung	r tabel	Ket
F1	0,4712	0,3009	Valid
F2	0,5431	0,3009	Valid
F3	0,4359	0,3009	Valid
F4	0,6535	0,3009	Valid
F5	0,546	0,3009	Valid
F6	0,4901	0,3009	Valid

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2022)

Tabel 2. Uji Validasi Tingkat Disiplin Kerja (X2)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
D1	0,4766	0,3009	Valid
D2	0,6247	0,3009	Valid
D3	0,7981	0,3009	Valid
D4	0,5792	0,3009	Valid
D5	0,8121	0,3009	Valid
D6	0,8124	0,3009	Valid

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2022)

Tabel 3. Uji Validasi Kinerja (Y)

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,6532	0,3009	Valid
K2	0,6451	0,3009	Valid
K3	0,5980	0,3009	Valid
K4	0,5461	0,3009	Valid
K5	0,4673	0,3009	Valid

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2022)

Tabel 4. Reliabilitas Ketersediaan Fasilitas Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,778	6

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2022)

Tabel 5. Reliabilitas Tingkat Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,738	6

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2022)

Tabel 6. Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	5

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2022)

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstand Coefficients		Stand Coeffi		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,476	4,736		0,676	0,220
	Fasilitas	0,267	0,064	0,242	3,549	0,010
	Disiplin	0,365	0,079	0,398	5,351	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber data primer diolah 2022)

Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3,476 + 0,267X_1 + 0,365X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Ketersediaan Fasilitas Kerja

X<sub>2</sub> = Tingkat Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut maka diperoleh hasil bahwa :

- a. Ketersediaan Fasilitas Kerja serta Tingkat Disiplin Kerja memiliki koefisien dengan arah positif pada kinerja perangkat desa
- b. Konstanta menunjukkan angka sebesar 3,476 yang artinya apabila Ketersediaan Fasilitas kerja dan Tingkat Disiplin Kerja adalah nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 3,476.
- c. Nilai koefisien Fasilitas Kerja sebesar 0,267 artinya jika fasilitas kerja meningkat dengan anggapan variabel lain konstan maka terdapat peningkatan kinerja sejumlah 26,7 %.
- d. Nilai koefisien Tingkat Disiplin Kerja sebesar 0,365 artinya jika disiplin kerja meningkat dengan anggapan variabel lain konstan maka terdapat peningkatan kinerja sejumlah 36,5 %.

### 3. Koefisien Determinasi

Adapun koefisien Determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,874 <sup>a</sup>	0,765	0,759	2,779

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas, terlihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,765, yang mana hal ini menggambarkan adanya pengaruh ketersediaan fasilitas kerja dan tingkat disiplin kerja senilai 76,5% dan 23,5% merupakan variabel diluar penelitian ini.

### 4. Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengujian secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Pengujian secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,453	2	32,282	17,252	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	117,765	28	1,172		
	Total	356,218	30			

a. Dependent Variable: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah 2022

Dengan pengujian statistik, maka diperoleh nilai F hitung = 17,252 dengan tingkat signifikan senilai 0,000 < 0,05. Hal ini menggambarkan jika terdapat pengaruh secara bersama-sama antara ketersediaan Fasilitas Kerja dan tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin

## SIMPULAN

Adapun berdasarkan hasil pengolahan data tersebut diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat dominasi yang cukup kuat antara ketersediaan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Besarnya pengaruh fasilitas kantor adalah sebesar 26,7%.
2. Terdapat dominasi yang cukup kuat antara tingkat disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Besarnya pengaruh disiplin kerja adalah sebesar 36,5%.
3. Terdapat pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai pengaruh secara simultan sebesar 76,5% dan sisanya 23,5% merupakan faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. . 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Khairuman, Nenny Octarinie, & Fane Sugeng Mianto. (2022). Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 328–336.

Octarinie, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Ogan Komering Ilir (OKI)*. [http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/74/1/Pro](http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/74/1/Proposal%20SKRIPSI%20FITRIYADii.pdf)

posol SKRIPSI FITRIYADii.pdf

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Moenir, A S. 2011. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta