

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore Kepulauan

Mirnawati Abdullatif¹, Yusuf Kamis²

Program Studi Administrasi Negara, Universitas Nuku^{1,2,3}
mirnawatiarman20@gmail.com¹, yusufkamis270170@gmail.com²

Informasi Artikel

Kata Kunci:

Disiplin Kerja
Fasilitas Kantor
Kinerja Aparatur

ABSTRAK

Hal yang melatar belakangi penelitian yang dilakukan ini yaitu untuk melihat pengaruh disiplin dalam bekerja bagi kinerja aparatur, pengaruh fasilitas kerja bagi kinerja aparatur, serta keduanya di Kantor Kelurahan Mafututu, Kecamatan Tidore Timur, Kota Kepulauan Tidore. Penelitian yang dilakukan ini memanfaatkan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik deskriptif; data primer dan sekunder digunakan. Data sekunder dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang menggunakan skala Likert-Lima point. Dalam penelitian yang dilakukan ini, mengambil sampel dengan jumlah 35 orang melalui teknik sampling jenuh yang bersifat non-probabilitas. Temuan penelitian yang melibatkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa uji hipotesis disiplin kerja menghasilkan nilai r hitung $>$ t tabel ($5,102 > 2,034$), membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja membawa dampak yang besar serta bermakna secara statistic bagi kinerja aparatur. Signifikansi hasil yang diperoleh dari uji simultan (Uji f) terhadap disiplin kerja serta fasilitas kantor terhadap kinerja peralatan Kantor Desa Mafututu, ditunjukkan oleh nilai yang bersesuaian sebesar 0,000, yang tidak melebihi dari 0,05. Oleh sebab itu, keputusan untuk mengadopsi hipotesis ini dibenarkan karena tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, hal tersebut membawa dampak yang bermakna serta signifikan secara statistik dari fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja peralatan Kantor Desa Mafututu yang terletak di Kecamatan Tidore Timur, Kota Kepulauan Tidore.

© This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Penulis Korespondensi:

Mirnawati Abdullatif
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Universitas Nuku
Kota Tidore Kepulauan
Email: mirnawatiarman20@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terdiri dari perancang, produsen, dan pengelola layanan agensi. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena mereka adalah kekuatan pendorongnya. Sumber daya manusia sangat penting dalam arti bahwa setiap orang adalah elemen paling vital dari sebuah organisasi karena mereka selalu ada. Sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Samsudin dalam Juliawan (2022), terdiri dari individu-individu yang bertanggung jawab atas desain dan produksi komoditas dan jasa, kontrol kualitas, pemasaran produk, alokasi sumber daya, dan perumusan strategi dan tujuan organisasi secara menyeluruh.

Untuk menjaga agar operasi lembaga tidak terganggu, organisasi pemerintah juga harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolanya secara efektif (Kadir, I. A., & Alwi, Z. R., 2023; Hasan, D. S. 2023; Rahman, 2022; Sidik, 2022). Tugas ini berada di tangan manajer atau pemimpin lembaga. Oleh karena itu, manajer harus terlibat dalam perencanaan yang teliti, merancang strategi yang efisien, dan mengatur koordinasi semua elemen lembaga. Keberhasilan tujuan lembaga bergantung pada unggulnya potensi individu atau sumber daya individu yang ada di dalamnya. SDM serta lembaga saling bergantung dalam pelaksanaannya karena alasan berikut: pertama, jika aparatur mencapai tujuannya, ia dapat berkontribusi pada kemajuan lembaga; dan kedua, keberhasilan menandakan realisasi potensi bagi karyawan dan memberikan kesempatan untuk memenuhi persyaratan kehidupan masa depan bagi lembaga. Jadi, berkembangnya satu organisasi maupun lembaga pemerintahan dapat diukur dari SDM-nya yang sanggup bekerja seoptimal mungkin dari setiap pegawai.

Sutrisno (2019) menguraikan kinerja sebagai pencapaian tujuan, output dari apa yang dikerjakan oleh satu individu maupun kelompok dalam satu lembaga berlandaskan dengan tugas serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya, atau cara di mana seorang karyawan diharapkan untuk beroperasi dan berperilaku dalam kaitannya dengan tanggung jawab dan tugas yang dipercayakan kepadanya. Yang penting adalah kinerja, bukan bagaimana sesuatu dilaksanakan.

Agar operasional instansi sejalan dengan tujuan organisasi, kegiatan pegawai dalam suatu organisasi memerlukan fasilitas penunjang kerja. Selain itu, untuk mendorong performa aparatur, mereka wajib memiliki kemampuan dalam menjalankan serta menggunakan infrastruktur yang tersedia. Infrastruktur terdiri dari semua peralatan, perangkat dalam bekerja, serta hal lainnya yang berperan sebagai wadah utama atau penunjang dalam menjalankan suatu tugas, juga dalam konteks sosial, terhubung dengan kepentingan individu yang berinteraksi dengan organisasi kerja. Moenir (2015) menyatakan sebagai berikut. Faktor lain, khususnya ketertiban dalam bekerja, juga memiliki dampak pada peningkatan hasil kerja, selain fasilitas kantor.

Disiplin aparatur merupakan prasyarat untuk semua kegiatan kerja, memastikan bahwa personil mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh badan-badan yang berwenang. Penerapan disiplin kerja yang efektif adalah elemen krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sebab instansi mencari pegawai yang memiliki komitmen kuat untuk bekerja dengan cara yang mengoptimalkan hasil. Selain itu, Moenir (2015) mendefinisikan disiplin sebagai suatu perwujudan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tersurat maupun yang tersirat. Kedisiplinan personil aparatur dipastikan oleh kepemimpinan dan kemampuan manajemen sumber daya organisasi. Agar aparatur dapat berfungsi secara profesional, mereka harus memiliki disiplin yang ketat. Hal ini memerlukan kualitas seperti motivasi yang kuat, integritas, kecakapan, loyalitas kerja, dan kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif, baik secara mandiri maupun kolektif.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Kelurahan Mafututu yang terletak di Kecamatan Tidore Timur, Kota Tidore Kepulauan, ditemukan beberapa permasalahan, antara lain kurangnya disiplin dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari sejumlah orang yang masuk kerja setelah jam kerja yang telah ditentukan, meskipun telah menggunakan vinjer. Selain itu, karyawan meninggalkan area kerja mereka lebih awal dari waktu istirahat/pulang yang ditentukan. Masalah lain yang diidentifikasi oleh penulis berkaitan dengan karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, menyebabkan keterlambatan kerja, dan tidak dihukum dengan tegas oleh atasannya karena kurangnya ketegasan dalam memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin. Hingga saat ini, hanya peringatan lisan yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin, sehingga tindakan disipliner tersebut tidak efektif untuk membuat karyawan jera. Untuk meningkatkan perilaku karyawan, kehadiran telah dianggap sebagai indikator mendasar dari disiplin kerja. Selain itu, fasilitas alat kerja yang tersedia di kantor Kelurahan tidak memadai. Contoh yang menonjol adalah kurangnya alat tulis, ruang kerja, dan akses komputer. Akibatnya, fasilitas yang tidak mendukung akan berdampak buruk pada kinerja pegawai.

Berdasarkan konteks tersebut, penulis merasa bahwa penelitian mengenai "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore Kepulauan.**"

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang dijelaskan oleh Sangadji et al. (2022) sebagai pendekatan yang memfokuskan pada pengumpulan dan analisis data numerik. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Mafututu yang terletak di Kecamatan Tidore Timur, Kota Tidore Kepulauan. Partisipan yang terlibat adalah seluruh ASN dan staf di Kantor Kelurahan Mafututu, terdiri dari 14 pegawai dan 21 perangkat kelurahan. Sampel penelitian ini mencakup 35 responden pada saat itu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu melakukan sensus terhadap seluruh populasi yang relevan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, serta memanfaatkan metode pengumpulan data seperti observasi langsung, wawancara, dan kuesioner. Dengan demikian, penelitian ini merangkum metodologi yang komprehensif dalam mengumpulkan dan menganalisis data untuk memahami fenomena yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	1	0,530	0,274	Valid
	2	0,610	0,274	Valid
	3	0,753	0,274	Valid
	4	0,802	0,274	Valid
	5	0,732	0,274	Valid
	6	0,530	0,274	Valid
Fasilitas Kantor (X2)	1	0,727	0,274	Valid
	2	0,400	0,274	Valid
	3	0,890	0,274	Valid
	4	0,890	0,274	Valid
Kinerja Aparatur (Y)	1	0,691	0,274	Valid
	2	0,839	0,274	Valid
	3	0,829	0,274	Valid
	4	0,749	0,274	Valid

Semua pertanyaan yang digunakan untuk menilai kedua variabel tersebut memiliki nilai r hitung yang melebihi 0,274 (nilai r_{tabel}), seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, setiap pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,756	0,07	Reliabel
Fasilitas kantor (X2)	0,731	0,07	Reliabel
Kinerja Aparatur (Y)	0,781	0,07	Reliabel

Data yang disajikan tabel 2 menunjukkan angka Cronbach'alpha untuk kedua variabel, yang keduanya melebihi angka 0,07, dan menunjukkan realibilitasnya. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa validitas serta konsistensi (reliabilitas) dari setiap pertanyaan yang ada dalam penelitian telah diperiksa untuk memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.980	1.164		-2.561	.015
Disiplin Kerja	.451	.088	.459	5.102	.000
Fasilitas Kantor	.599	.099	.545	6.056	.000

Kolom B, Unstandardized Coefficients, berisi tiga koefisien: 0,451 untuk disiplin kerja, -2,980 untuk konstanta, dan 0,599 untuk fasilitas kantor. Oleh sebab itu, persamaan regresi dapat dinyatakan berikut ini;

$$Y = -2.980 + 0,451X_1 + 0,599X_2 + e$$

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 7. Hasil Uji Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.980	1.164		-2.561	.015
Disiplin Kerja	.451	.088	.459	5.102	.000
Fasilitas Kantor	.599	.099	.545	6.056	.000

Setelah melakukan analisis terhadap data yang disajikan diatas, berikut adalah hal yang peneliti sajikan:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Mengacu pada angka t-hitung yang didapatkan yakni 2,034 dari t-tabel dan t-hitung yakni senilai 5,102 ($0,000 < 0,05$), jadi dapat ditarik satu kesimpulan bahwa variabel X2 mempunyai dampak yang bermakna serta positif secara statistik, artinya peningkatan variabel Disiplin Kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,451.

2. Variabel Fasilitas Kantor (X2)

Variabel fasilitas kantor (X2) mempunyai angka t hitung yaitu 6,056 dan melebihi dari angka t kritis dari t tabel (2,034). Oleh sebab itu, variabel ini mengalami peningkatan senilai 0,599 ketika variabel fasilitas kantor ditingkatkan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-value (0,000) dan tingkat signifikansi (0,05).

b. Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.271	2	41.636	137.349	.000 ^b
Residual	9.700	32	.303		
Total	92.971	34			

Hasil pengujian hipotesis pada kedua variabel yang ada menunjukkan signifikansi yang tinggi. Hal tersebut terbukti dari angka signifikansi yakni 0,000 atau tidak melebihi 0,05, yang terdokumentasikan dalam tabel. Oleh karena itu, keputusan untuk menerima hipotesis ini dapat dibenarkan karena angka signifikan bernilai 0,000. Dengan kata lain, kedua variabel mempunyai dampak positif serta bermakna secara bersamaan terhadap kinerja aparatur.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946	.896	.889	.55058

Tabel 9 tersebut menyajikan angka koefisien determinasi yaitu 0,946 atau 94,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel penelitian mempunyai dampak yang bermakna sebesar 94,6% terhadap konstruk kinerja aparat. Sisanya sebesar 6,4% terdiri dari faktor-faktor yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore Kepulauan

Hasil uji-t yang diperoleh mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh bermakna pada efektivitas aparatur. Signifikansi hubungan antara kedua variabel dengan angka t-value yaitu 2,000 untuk t-hitung sendiri yaitu 5,102 dan t-value yaitu 2,034, serta t-tabel yakni 2,034. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki dampak parsial namun signifikan terhadap kinerja aparat. Studi ini memberikan dukungan lebih lanjut untuk temuan Indah (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian yang dilakukan ini membuktikan bahwa peningkatan disiplin dalam bekerja mampu menunjukkan peningkatan produktivitas kerja; dengan demikian, karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih besar akan membentuk kinerja yang lebih optimal.

2. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore Kepulauan

Hasil uji-t yang diperoleh mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh secara besar pada kinerja aparatur. Temuan penelitian membuktikan dengan angka signifikan ($0,000 < 0,05$) serta thitung yaitu 2,034. Karena 6,056 lebih besar dari 2,034, maka fasilitas kantor mempunyai dampak yang bermakna secara besar pada kinerja pekerja. Temuan ini memberikan dukungan lebih lanjut untuk temuan Agustina (2017) bahwa infrastruktur kantor mempunyai dampak yang substansial bagi produktivitas; dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketika penyediaan fasilitas kantor menjadi lebih komprehensif, ada peningkatan yang sesuai dalam kinerja aparatur.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Aparatur di Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore Kepulauan.

Angka signifikan yakni 0,000 serta $< 0,05$ untuk kedua variabel pada kinerja Aparatur Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore Kepulauan yang ditentukan dengan uji F, disajikan pada tabel di atas. Jadi, ketentuan untuk mengadopsi hipotesis dibenarkan sebab tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengidentifikasi apakah kedua variabel saling mempengaruhi satu sama lain. Penelitian ini memberikan dukungan lebih lanjut terhadap temuan Masni (2023), yang menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun fasilitas kantor membawa dampak yang bermakna serta besar secara statistik bagi kinerja aparat.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja mempengaruhi kinerja aparatur sampai batas tertentu; penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Indah (2019) yang menetapkan disiplin kerja sebagai penentu kinerja karyawan yang signifikan; dengan demikian, peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada produktivitas kerja; dan karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih besar akan diikuti dengan produktivitas dalam bekerja yang lebih besar juga. Sementara Lingkungan kantor memiliki dampak penting pada kinerja karyawan sampai tingkat tertentu. Studi ini memberikan dukungan lebih lanjut untuk temuan Agustina (2017) bahwa fasilitas kantor memiliki dampak substansial terhadap produktivitas; dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketika penyediaan fasilitas kantor menjadi lebih komprehensif, ada peningkatan yang sesuai dalam kinerja aparatur. Pengaruh positif dan cukup besar dari disiplin dalam bekerja serta infrastruktur kantor bagi kinerja aparatur terlihat di Kantor Kelurahan Mafututu, yang terletak di Kecamatan Tidore Timur, Kota Tidore Kepulauan. Studi ini memberikan dukungan lebih lanjut untuk temuan Masni (2023), yang membuktikan bahwa kedua variabel ini mempunyai dampak yang bermakna serta besar secara statistik bagi kinerja aparat.

REFERENSI

- Abdul Rauf Alhayra, Zainal dan Darmawan (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi kerja pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Transekonomika*. Vol 2. No.5.
- Arinkuto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Fauzan (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. *Skripsi, Universitas Terbuka jakarta*.
- Fregrace Meissy Purnawijaya. (2019). Pengaruh Disiplin kerja dan fasilitas kerja Terhadap kinerja karyawan ada kedai 27 di Surabaya. *Jurnal AGGORA Vol.7, No 1*
- Ghozali, I (2016). *Aplikasi Analisis Multivarinte Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harsuko, (2017) *Manajemen Kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM Perusahaan* (Cetakan Ke-1) CV. Pustaka Setia.
- Hasan, D. S. (2023). Assessing The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Performance in The Health Department of East Jakarta. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(2), 76-85.
- Indah Pawestri Nimgrum (2019). Pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. *Skripsi Universitas Pancasakti Tegal*
- Juliawan (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar. *Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Kadir, I. A., & Alwi, Z. R. (2023). Enhancing The Influence of Organizational Communication on The Performance of Local Government Officials in Tidore Islands. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(2), 86-93.
- Ketrin R. Manullang (2021). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja karyawan Pada PT.POS MEDAN. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*. Vol 3, No 1
- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masni Kartono, Abdul Kadir Ali dan Yusuf Kamis (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Padministrasi Dikantor Kelurahan Afa-afa. *Journal of Educational and Language Research Vol.2, No.8*
- Moenir. (2015), *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahman, N. A. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengawas Koperasi di Provinsi Jawa Barat.
- Sangadji, Suwandi S., Febriyani E. Supriatin, Iin Marlina, Afkar, Andi Paerah, and Firdaus Y. Dharta. 2022. "Metodologi Penelitian." OSF Preprints. July 5. osf.io/ywemh.
- Sastrohadwiryo, Siswanto dan Asrie Hadaningsih. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*., Cetakan pertama., Jakarta : Bumi Aksara.
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27-42.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen sumber daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.