

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBERIKAN DAMPAK BAGI KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN KRAGAN KABUPATEN REMBANG**

Muhammad Tahwin¹⁾, Diyan Nopitasari²⁾, Ahmad Aviv Mahmudi³⁾, Agustina Widodo⁴⁾

Universitas YPPI Rembang ^{1), 2),3),4)}

tahwinm@yahoo.co.id ¹⁾, nopitasaridiyan@gmail.com ²⁾

Abstrak

Studi ini mempunyai tujuan membuktikan serta menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen kemampuan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja bagi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kragan. Populasinya adalah 37 responden pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Untuk analisis data digunakan teknik regresi linier berganda. Hasil kajian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja serta disiplin kerja mampu memberikan pengaruh positif signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Kragan. Adapun variabel fasilitas kerja juga memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil pengujian determinasi memberikan hasil ketiga variabel independen mampu menjelaskan 55,8% variabel kinerja pegawai, sedangkan 44,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja

**FACTORS THAT HAVE AN IMPACT ON THE PERFORMANCE OF KRAGAN DISTRICT EMPLOYEES,
REMBANG DISTRICT**

Abstract

This study aims to prove and explain the influence of the independent variables work ability, work facilities and work discipline on improving employee performance at the Kragan District office. The population was 37 employee respondents. Sampling used a saturated sampling technique. For data analysis, multiple linear regression techniques were used. The results of the study concluded that the variables of work ability and work discipline were able to provide a significant positive influence on improving the performance of Kragan District employees. The work facilities variable also has a positive but not significant influence on improving employee performance.

The results of the determination test showed that the three independent variables were able to explain 55.8% of employee performance variables, while the remaining 44.2% was explained by other factors not included in this research model.

Keywords: Work Ability, Work Facilities and Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Kecamatan Kragan merupakan kecamatan yang terletak di wilayah Kabupaten Rembang. Terdapat hal menarik untuk menjadikan kajian yaitu seberapa besar pegawai sudah melek teknologi karena menggunakan aplikasi sehingga dapat bekerja dengan cepat dan tepat waktu. Untuk fasilitas kerja sudah dilengkapi dengan perangkat laptop, printer, ATK, dll. Hasil

obeservasi yang dilakukan juga menemukan meskipun kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kragan sudah baik tetapi masih sangat mungkin untuk ditingkatkan sehingga dapat melayani masyarakat semakin baik lagi. Menurut Mangkunegara dalam Wati, dkk (2021) kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dari sisi kualitas serta kuantitas dalam pekerjaannya. Penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya menunjukkan hasil jika kemampuan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja mampu memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Hasibuan dalam Putri dan Nuryati (2020) menjelaskan kemampuan kerja merupakan keberhasilan seseorang ketika menjalankan tugas dan kewajibannya yang dilaksanakan dengan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan. Kemampuan kerja individu juga dapat sebagai suatu kekuatan dalam merespon setiap kejadian, peristiwa maupun permasalahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian Putri dan Nuryati (2020) menunjukkan kemampuan kerja memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Variabel yang juga memberikan pengaruh bagi kinerja adalah fasilitas kerja. Moekijat dalam Putri dan Nuryati (2020) fasilitas kerja berkaitan dengan lingkungan di mana karyawan bekerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja sebenarnya juga mencakup fasilitas yang diterima oleh karyawan. Dengan merasakan lingkungan yang nyaman maka seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan berkualitas. Fasilitas juga sangat membantu dalam kegiatan memproses suatu masukan menjadi keluaran sesuai yang ditargetkan. Hal ini didukung hasil penelitian Azis dan Sari (2019) yaitu fasilitas kerja memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai.

Berikutnya yang dapat memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin di sini mencakup semua sikap, perilaku dan semua perbuatan seseorang yang menunjukkan ketaatan pada peraturan organisasi. Termasuk dalam peraturan tersebut yaitu absensi, ketentuan jam masuk dan pulang. Banyak juga yang memberikan penekanan bahwa disiplin itu adalah jika pegawai datang serta pulang tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku. Hal itu hanyalah sebagian yang menjadi tuntutan organisasi. Kedisiplinan juga bisa dikatakan merupakan perbuatan dan baik sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2019). Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Yulianie (2019) yaitu disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

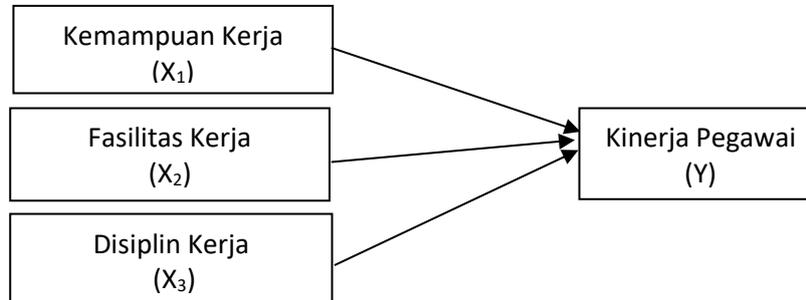
Berdasarkan uraian pada pendahuluan, maka menarik dilakukan studi tentang faktor-faktor yang memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Kragan. Sehingga yang menjadi tujuan studi ini adalah membuktikan dan menjelaskan bagaimana pengaruh variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kragan. Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 1: Diduga kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kragan.

Hipotesis 2: Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kragan.

Hipotesis 3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kragan.

Berangkat dari hipotesis yang telah dirumuskan maka yang menjadi kerangka pikir penelitian ini adalah tampak sebagaimana dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Dalam studi ini sebagai variabel dependen adalah kinerja serta kemampuan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja merupakan variabel independen. Menurut Mangkunegara dalam Wati, dkk (2021) sebagai indikator variabel kinerja pegawai ada 4 (empat) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab. Indikator variabel kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual, kognitif, kemampuan fisik serta kemampuan emosional (Robbins dalam Azis dan Sari, 2019). Indikator fasilitas kerja menurut Moenir dalam Azis dan Sari (2019) ada 2 (dua) yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja. Adapun variabel disiplin menurut Hasibuan (2019) terdiri dari 9 (sembilan) indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan.

Data dalam studi ini merupakan data subjek. Sedangkan sumber datanya yaitu data primer dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada pegawai di Kantor Kecamatan Kragan. Populasinya adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 37 pegawai. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Uji instrumen dalam studi yaitu dengan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Penguji validitas dilakukan untuk melihat sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Ukuran yang digunakan adalah jika nilai signifikansi pada setiap indikator kurang dari 0.05 kuesioner dinyatakan valid. Adapun pengujian reliabilitas merupakan untuk melihat konsistensi responden (Sugiyono, 2019). Ukuran yang digunakan adalah dengan nilai *cronbach alpha* $\alpha > 0,70$ maka dinyatakan reliabel.

Untuk melakukan analisis terhadap data yang sudah diuji instrumen selanjutnya dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Model persamaan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y : Kinerja.

X₁ : Kemampuan Kerja.

X₂ : Fasilitas Kerja.

X₃ : Disiplin Kerja.

α : Konstanta

e : *error*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefesien regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan rumusan hipotesis statistik adalah:

H₀: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$, yang dapat diartikan tidak terdapat pengaruh positif signifikan variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

H_a: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$, yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif signifikan variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Untuk menerima ataupun menolak hipotesis menggunakan signifikansi sebagai berikut:

H₁, H₂, H₃ diterima jika nilai koefisien regresi positif serta nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

H₁, H₂, H₃ ditolak apabila nilai koefisien regresi negatif atau positif serta nilai signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada studi ini untuk uji instrumen menggunakan uji reliabilitas serta uji validitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas menunjukkan *Cronbach alpha* semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,70, yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam studi reliabel. Uji validitas yang telah dilakukan untuk variabel kemampuan kerja diperoleh hasil item-item pernyataannya semuanya mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti semua pernyataan pada variabel kemampuan kerja valid. Uji validitas pada variabel fasilitas kerja diperoleh nilai signifikansi pada semua item pernyataan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel fasilitas kerja valid. Adapun uji validitas untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi pada semua item pernyataan kurang dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja valid.

Setelah dilakukan pengujian instrumen, selanjutnya dilakukan penganalisisan data menggunakan regresi linier berganda sebagaimana dalam Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Sig
Konstanta	3,514	
Kemampuan Kerja	0,903	0,000
Fasilitas Kerja	0,043	0,877
Disiplin Kerja	0,169	0,033

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Sesuai hasil pada Tabel 1, maka dapat disusun persamaan pada studi ini adalah sebagaimana berikut:

$$Y = 3,514 + 0,903X_1 + 0,043X_2 + 0,169X_3$$

- Besarnya nilai konstanta 3,514 menjelaskan apabila semua variabel independen yang terdiri dari kemampuan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja diperlakukan konstan maka besarnya nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 3,514.
- Besarnya koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_1) yaitu 0,903, dapat diartikan ketika kemampuan kerja naik dengan sebesar satu satuan, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,903.
- Besarnya koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_2) 0,043 dapat diartikan ketika fasilitas kerja naik dengan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebanyak 0,043.
- Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi 0,169, dapat diartikan apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat juga sebanyak 0,169.

Mengacu hasil pada Tabel 1, dapat dijelaskan untuk signifikansi kemampuan kerja nilainya sebesar 0,000 adalah kurang dari 0,05. Hal ini dijadikan dasar untuk menerima hipotesis satu. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan kemampuan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dari pegawai Kantor Kecamatan Kragan. Hal ini mendukung bahwa semakin meningkatnya kemampuan kerja pegawai akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Demikian juga yang terjadi apabila kemampuan kerja terjadi penurunan maka berpengaruh terhadap terjadinya penurunan kinerja pegawai tersebut. Menurut Hasibuan dalam Putri dan Nuryati (2020) kemampuan kerja merupakan keberhasilan yang diraih seseorang ketika menjalankan tugas dengan kecakapan dan pengalamannya serta melaksanakan dengan kesungguhan hati. Dengan demikian apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik dan tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya, maka akan mendorong peningkatan kinerjanya. Hal ini merupakan bukti kemampuan kerja yang semakin baik ternyata mampu memberikan stimulus pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya di Kantor Kecamatan Kragan. Hal ini disebabkan mungkin karena pegawai pada Kantor Kecamatan Kragan sebagian besar masih berusia produktif yaitu berusia 31-40 tahun sebanyak 14 pegawai, sehingga memiliki

kemampuan kerja yang sangat baik. Kondisi ini merupakan salah dorongan yang menjadikan pegawai mempunyai etos kerja tinggi sehingga kinerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, diketahui variabel fasilitas kerja mempunyai signifikansi yang nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,877. Ini mempunyai arti hipotesis dua tidak bisa diterima. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan fasilitas kerja walaupun mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Kondisi dapat diartikan ketika terjadi peningkatan pada fasilitas kerja hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil bagi naiknya kinerja pegawai di Kecamatan Kragan. Moenir pada Azis dan Sari (2019) memberikan penjelasan yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah semua saja yang dipergunakan, dimanfaatkan bahkan ditempati pegawai meliputi hubungannya dengan lingkungan serta pekerjaannya dalam rangka mendukung kelancaran pekerjaan. Ini menunjukkan apabila seorang pegawai memiliki fasilitas kerja yang lengkap serta baik untuk melaksanakan pekerjaannya, maka peningkatan kinerja akan tercapai. Kondisi faktual di Kantor Kecamatan Kragan meskipun fasilitas kerja pegawai meningkat, namun peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kragan tidak signifikan (kecil).

Dari Tabel 1, dapat dilihat variabel disiplin kerja signifikansinya berada pada angka 0,033 yang masih lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan besarnya signifikansi ini maka hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang positif serta signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Hasil tersebut mempertegas ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang semakin meningkat maka mendorong terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin merupakan tentang suatu perilaku, sikap termasuk tindakan sebagai bentuk ketaatan terhadap sesuatu yang tertulis ataupun tidak tertulis. Dapat dikatakan disiplin memegang peranan penting bagi pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Disiplin juga mempunyai fungsi yang sangat penting dalam hubungannya kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi ketika pegawainya mampu mengimplementasikan disiplin kerja dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya maka akan tercipta peningkatan kerja. Hal sebaliknya yang akan terjadi, organisasi akan menghadapi kesulitan untuk mencapai target yang maksimal ketika anggota organisasinya tidak disiplin (Hasibuan, 2019). Kondisi yang terjadi di Kantor Kecamatan Kragan, disiplin kerja yang diterapkan mampu membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Hal ini membantu memberi penjelasan bahwa telah tercipta kedisiplinan kerja di Kantor Kecamatan Kragan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai secara otomatis telah memahami dan dapat mengimplementasikannya dalam pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Pegawai dapat mentaati jam masuk dan pulang sebagaimana dengan peraturan yang sudah diputuskan. Pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Dalam hal berpakaianpun,

pegawai juga disiplin sesuai dengan peraturan. Fakta-fakta itulah mendorong kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Kragan mendorong terciptanya peningkatan kinerja yang signifikan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian untuk variabel kemampuan kerja adalah bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Kragan. Kondisi ini didukung oleh sebagian besar pegawai Kecamatan Kragan berada pada usia berusia produktif. Untuk variabel fasilitas kerja, kesimpulannya adalah bahwa variabel fasilitas memberikan dampak positif tetapi tidak signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Kragan Kabupaten. Ini berarti adanya peningkatan fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Kragan hanya mampu memberikan pengaruh yang kecil bagi peningkatan kinerja pegawainya. Selanjutnya hasil pada variabel disiplin kerja adalah variabel independen tersebut mampu memberikan pengaruh positif yang signifikan bagi kinerja pegawai Kecamatan Kragan. Kondisi tersebut, menunjukkan disiplin kerja yang telah diterapkan mampu membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Saran bagi peneliti berikutnya yang mempunyai minat pada kajian studi yang sama, akan lebih baik jika menambahkan variabel lain pada variabel independen antara lain budaya organisasi, kompensasi ataupun lingkungan kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 01, 47-62.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aziz, A. & Sari, F. P. (2019) 'Pengaruh Fasilitas, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong', *Jurnal Ekonomi Trend*, 02, 30-41.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- (2020) *25 Grand Theory Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 19, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nadiyah, S., Zamhari, astuti, N. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangku Kota Pangkalpinang Tahun 2021', *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, STIE-IBEK, 02, 112-120.
- Purnawijaya, F. M. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya, *Jurnal Agora*, 01, 87-98.

- Putri, D. Y. & Nuryati (2020) Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 02, 177-187.
- Sari, M. & Masruroh, F. (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang, *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02, 36-50.
- Sudarso, A. P. (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 02, 178-189.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi 1-2, Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020) *SPPS Untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Suliyanto (2018) *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 1, ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Wati, R., Rahman, R., dan Saroyo. (2021), Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong, *Jurnal Stiatabalong*, 1, 482-491.
- Yulianie, E. (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metr', *Jurnal Simplex*, 1, 70-79.