

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KERINCI**



Skripsi

**Muhammad Bagus Prasetyo
Nim: 212019279**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KERINCI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Muhammad Bagus Prasetyo
Nim: 212019279**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Bagus Prasetyo
NIM : 212019279
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Muhammad Bagus Prasetyo

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

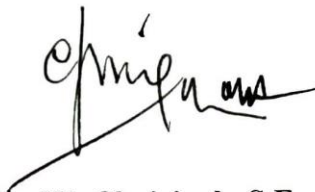
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci
Nama : Muhammad Bagus Prasetyo
Nim : 212019279
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.si
NIDN: 0211116203



Arraditya Permana, S.E., M.M
NIDN: 022510882

**Mengetahui
Dekan**

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Setiap kali hal baik terjadi padamu. Yakinlah satu lagi do’a ibumu telah terkabulkan”

“Kita terlahir di dunia bukan sebagai siapa-siapa. Dan mati tidak dengan apa-apa.

Hanya bagaimana cara kamu melihat dunia menentukan kamu siapa”

“Lakukan Sekarang atau tidak sama sekali”

PERSEMBAHAN:

Sujud dan sukur saya persembahkan kepada Allah SWT Yang Maha Kuasa berkat rahmat dan ridhonya atas nikmat yang telah diberikannya, sehingga saya dapat mempersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang tersayang.

- Ayahanda ku (Serma Syamsu Rijal) dan Ibunda ku (Sri Rahayu) yang selalu tak henti memberikan dukungan baik moril maupun materil
- Adik kandung ku, Meilani Kartika Sari
- Serta Seluruh Keluarga Besarku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah rabbil'aalamiin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, R, S.E., M.M dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Pimpinan dan seluruh Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci yang sudah sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
10. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
12. Kepada Pemilik Nim 212019138 yang telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan tugas akhir.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2023

Muhammad Bagus Prasetyo

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	38

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Operasionalisasi Variabel	41
D. Populasi Dan Sampel	41
E. Data Yang Diperlukan	43
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisi Data dan Teknik Analisi Data	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	54
B. Pembahasan.....	77
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Realisasi Penerbitan Sertifikat	6
Tabel I.2 Data Absensi Pegawai	7
Tabel I.3 Daftar Fasilitas Kerja	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel III.2 Kerangka Sample Penelitian	43
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	47
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	60
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja	66
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	69
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja	71
Tabel IV.10 Hasil Uji Relibialitas	72
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel IV.12 Hasil Uji F	74
Tabel IV.13 Hasil Uji t	75
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar IV.1 Logo Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Jadwal Penelitian
Lampiran	: Kuesioner
Lampiran	: Data Tabulasi
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas
Lampiran	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran	: Hasil Uji F dan Uji t
Lampiran	: Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lampiran	: Tabel r
Lampiran	: Tabel F
Lampiran	: Tabel t
Lampiran	: Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran	: Bukti Pelunasan BPP
Lampiran	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Sertifikat AIK
Lampiran	: Sertifikat Komputer
Lampiran	: Sertifikat SPSS
Lampiran	: Sertifikat SKPI
Lampiran	: Plagiarism Checker
Lampiran	: Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Bagus Praseyo/212019279/2023/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan 63 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan cara *Propotionate Stratified Random sampling*. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai koefisien regresi positif berarti bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci. Hasil uji Hipotesis t secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 93% perubahan terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, sedangkan sisanya 7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Muhammad Bagus Praseyo/212019279/2023/ The Influence of Work Discipline and Work Facilities on Employee Performance at the Kerinci District Land Office Employees

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Facilities simultaneously and partially on the Performance of Employees of the Kerinci District Land Office. This study used 63 samples, the sampling technique used the Probability Sampling technique by Proportionate Stratified Random sampling. The type of research used is associative, the data used are primary data and secondary data. The data collection technique used was a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis, F test, t-test, and coefficient of determination. The results of the Multiple Linear Regression analysis of the variable Work Discipline and Work Facilities have a positive regression coefficient meaning that Work Discipline and Work Facilities have a positive influence on Employee Performance. The results of the F-test analysis carried out showed that there was a significant influence of Work Discipline and Work Facilities on the Performance of Kerinci District Land Office Employees. The partial results of the t-test hypothesis show that Work Discipline and Work Facilities have a significant effect on Employee Performance. Analysis of the Coefficient of Determination shows that 93% of changes in employee performance are caused by the large contribution of the independent variables to the dependent variable in the study, while the remaining 7% is caused by other variables that are not included in this study.

Keywords: Work Disciplin, Work Facilities, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualifikasi sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri dalam era globalisasi saat ini. Kompetensi dan latar belakang pendidikan dari tenaga kerja menjadi salah satu hal krusial dalam persaingan global. Para pekerja tersebut dituntut untuk memiliki keterampilan yang mumpuni, cerdas, kreatif, dan inovatif. Untuk membangun SDM tangguh butuh persiapan sejak dini. Banyak perusahaan yang telah melakukan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai tanggapan dalam mengantisipasi suatu perubahan lingkungan global yang sangat cepat. Kerja sama semua pihak juga membantu suksesnya membangun SDM tangguh.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Peran SDM sangat dibutuhkan dan dituntut untuk mampu bertahan dalam berbagai kondisi. Jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiensi penyelesaian pekerjaan, ketidak

tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan.

Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi. Karena pegawai merupakan aset dan kinerja mereka merupakan kontribusi terhadap tujuan perusahaan maka perusahaan atau organisasi wajib mengawasi kinerja pegawai. Perusahaan atau organisasi yang tidak menjaga maupun mengelola kinerja pegawai kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan dan penyimpangan kinerja yang mampu menghambat perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Konsistensi Kinerja Pegawai adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017:171) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral etika.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan menunjang kelancaran seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan supaya apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai secara maksimal. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang diterapkan, karyawan maupun pihak perusahaan jadi tidak dapat mengubah peraturan. Dengan begitu, konsistensi kerja pun akan terjaga.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Edy

Sutrisno (2017:97), disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Supomo (2018:134). Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Tersedianya fasilitas kerja yang dapat diakses dengan mudah dan dalam kondisi yang baik akan memaksimalkan kinerja pegawai serta penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat. Sehingga fasilitas kerja yang mendukung bisa menjadi salah satu faktor penting untuk menunjang kinerja pegawai. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Rifa'I Asep (2019:5) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Badan Pertanahan Nasional adalah Lembaga Pemerintah Non Departement (LPND) di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah dibentuk kantor wilayah BPN di provinsi dan kantor pertanahan di kabupaten atau kota. Tugas dan Fungsi BPN adalah Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN.

Berdasarkan *research* sementara dan informasi dari pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci terdapat beberapa permasalahan

diantaranya kurang maksimalnya kinerja pegawai yang disebabkan masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan serta masih tingginya persentase tingkat absensi pegawai serta masih kurang memadainya fasilitas kerja.

Tabel I.1

Data Realisasi Penerbitan Sertifikat Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci Pada Tahun 2017 - 2021

No	Tahun	Target (Sertifikat)	Terealisasi	Persentase
1	2017	7.677	7.037	91,66%
2	2018	10.000	8.505	85,05%
3	2019	6.000	2.964	49,40%
4	2020	2.051	1.983	96,68%
5	2021	25.250	7.969	31,56%
Rata-rata		10.195	5.691	55,82%

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci, 2022

Berdasarkan data pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa realisasi penerbitan sertifikat dengan persentase paling rendah pada tahun 2021 yaitu 31,56% dan realisasi penerbitan sertifikat paling tinggi pada tahun 2020 yaitu 96,68%. Nilai persentase rata-rata dalam lima tahun terakhir belum mencapai target realisasi penerbitan sertifikat yaitu 55,82%. Tidak tercapainya target kuantitas yang telah ditetapkan menandakan kualitas pekerjaan pada kantor pertanahan kabupaten kerinci masih kurang maksimal.

Belum tercapainya kinerja yang maksimal merupakan tanggung jawab bersama setiap pegawai di kantor pertanahan kabupaten kerinci. Salah satu faktor untuk memaksimalkan kinerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan setiap pegawai. Sepanjang tahun 2021 pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci menunjukkan tingkat absensi

yang fluktuatif. Tingkat absensi pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I.2
Data Absensi Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Rata-Rata/Tahun	Absensi			Jumlah absensi pertahun (orang)
				C	S	DL	
1	2019	71	260	8	10	6	24
2	2020	73	260	10	10	6	26
3	2021	74	260	7	13	4	24
Jumlah Absensi selama 3 tahun				25	33	16	74

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci, 2022

Keterangan : C = Cuti, S = Sakit, DL = Dinas Luar

Berdasarkan data pada tabel I.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan 2020 yaitu 26 orang dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan 2019 dan 2021 yaitu 24 orang. Toleransi atau batas diperbolehkannya Pegawai tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para pegawai tidak di perbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti. Rata-rata absensi pegawai 3 tahun terakhir masih cukup tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Fenomena kurangnya kedisiplinan Pegawai tentunya harus lebih diperhatikan lagi karna disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. pegawai yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja pegawai tersebut cenderung baik,

sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah, cenderung rendah pula. Kinerja pegawai dapat diukur dari produktivitas yang dihasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktivitas pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci masih terdapat pegawai yang tidak memberikan informasi ataupun keterangan dan alasan tidak masuk kerja kepada atasan baik secara lisan maupun tulisan serta sering tidak ada di tempat kerja dan sering berada di luar kantor. Penyalahgunaan jam kerja oleh pegawai ini masih banyak ditemukan disebabkan pegawai kurang tahu dan kurang menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dan pelanggaran pada peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Penampilan dan kerapian juga menjadi cerminan diri dari sikap dan kepribadian seseorang yang hendaknya harus lebih diperhatikan karena memberikan kesan dan penilaian tersendiri bagi orang-orang yang melihatnya.

Fasilitas kerja berupa peralatan atau sarana dan prasarana maupun teknologi mempengaruhi pegawai dalam bekerja, baik berpengaruh

terhadap lama waktu bekerja, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, maupun kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel I.3

Daftar Fasilitas Kerja Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci

No	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi Barang		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Komputer / PC	41	12	11	18
2	Laptop / Notebook	15	10	2	3
3	Printer	51	33	2	16
4	Portabel Generating Set	1	-	1	-
5	Meja Kerja Kayu	62	29	4	29
6	Lemari Besi	29	15	-	14
7	Filing Cabinet Besi	21	2	5	14
8	Theodolite (Alat Ukur Tanah)	4	4	-	-
9	Peta Digital	4	4	-	-

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci, 2022

Berdasarkan data pada tabel I.3 fasilitas kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci masih kurang memadai. Seperti pada beberapa komputer yang spesifikasinya belum mendukung software untuk mengolah data pengukuran tanah membuat beberapa pekerjaan menjadi terkendala. Koneksi jaringan internet terkadang mengalami gangguan sehingga dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan karena dalam mengerjakan dan menginput data selalu berhubungan dengan koneksi internet. Ketika koneksi internet sedang gangguan penyelesaian pekerjaan dapat terhambat dan mengurangi kinerja pegawai. Serta lamanya proses pengadaan barang membuat fasilitas kantor kurang update. Sebagai contoh untuk pengajuan pengadaan barang yang dilakukan pada tahun 2020 baru dapat terealisasi pengadaan barang tersebut di tahun 2021. Sedangkan

pada tahun 2021 sudah terdapat lagi barang keluaran terbaru yang lebih update. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja dari pegawai.

Tentunya Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci terus berupaya meningkatkan kepatuhan sebagai standar perilaku dasar untuk seluruh pegawai. Untuk mencapai kepatuhan, perlu untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang mulai dari pimpinan hingga pegawai staf selalu sadar akan kepatuhan dan bertindak sesuai dengan itu. Namun faktanya masih ada beberapa pegawai yang masih tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. pimpinan tentunya menginginkan pegawai mengimplementasikan pelayanan yang betul-betul bernilai yang memungkinkan untuk menjalankan pelayanan dengan cepat dan efisien namun hal tersebut masih terkendala dengan fasilitas kerja di kantor yang kurang memadai.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.
2. Adakah Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.
3. Adakah Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi serta materi dan kajian, menambah ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

3. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Raharja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal Of Managemnt*, 6(4), 1-11.
- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *JAMBURA*, 5(2), 504-508.
- Asep Rifa'i . (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia Stie Pasim; Sukabumi*, 8(1).
- Afandi Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Hamali, Yusuf Ari. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Berdagai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Hasan, M. I. (2016). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 1(7), 265-278.
- Irham Fahmi.(2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manurung, E., Nura, E. T., Nurdin, Metia, T. A., & Ismiingsih. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 38-47.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Mokoolang, B. S., Santoso, I. R., & Maruwae, A. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolang Mongondow Utara. *AKSARA: jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(03), 2335-2344.
- Ningrum, A. F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Artikel Skripsi Universitas Nisantara PGRI Kediri*, 01(03), 1-12.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Arga, T., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172;184.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Stie Pasim Sukabumi*, 08(01), 1-15.
- Robbins, Stephens. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rompas, G. a., Tawal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978-1987.
- Syahsudarmi, S. (2018). *Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien*. *Development*, 3(2), or. 72–89.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.