

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BALANGAN

Normiranti¹, Jumaidi², Akhmad Berkatillah³, Mawarti⁴

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: miradildilaaa@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, di mana performa pegawai dipengaruhi secara krusial oleh tingkat kedisiplinan dan kelengkapan sarana pendukung. Fenomena yang ditemukan di BPBD Kabupaten Balangan menunjukkan adanya hambatan efektivitas pelayanan akibat ketidakteraturan jam kerja, sistem arsip yang kurang rapi, serta keterbatasan perangkat operasional. Melalui pendekatan kuantitatif deskriptif terhadap 32 pegawai ASN menggunakan metode total sampling, penelitian ini menggali sejauh mana pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap produktivitas instansi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dan berpengaruh signifikan secara mandiri terhadap kinerja, sementara fasilitas kerja memberikan kontribusi positif namun tidak terlalu menonjol signifikansinya. Secara kolektif, kedua variabel ini mampu menjelaskan sekitar 55% variasi kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa penguatan kepatuhan terhadap aturan jauh lebih efektif dalam mendorong hasil kerja dibandingkan sekadar pemenuhan infrastruktur fisik. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk memperketat pengawasan serta mengimplementasikan sistem penghargaan dan sanksi yang tegas guna membangun etika profesional. Langkah strategis ini diharapkan dapat menciptakan standar pelayanan publik yang lebih efisien dan tepat waktu, sembari membuka peluang bagi riset mendatang untuk mengeksplorasi variabel lain seperti gaya kepemimpinan demi kemajuan organisasi secara menyeluruh.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The success of any organization fundamentally rests on its human resources, where peak employee performance is driven by a combination of strict discipline and the availability of adequate work facilities. At the BPBD of Balangan Regency, initial observations identified several bottlenecks, including inconsistent working hours, disorganized filing systems, and hardware limitations that hindered public service efficiency. To address this, a descriptive quantitative study was conducted involving 32 civil servants (ASN) through a total sampling technique. Using multiple linear regression analysis, the research revealed that while both discipline and facilities collectively influence productivity, work discipline emerged as the most dominant factor, significantly impacting performance. Interestingly, while facilities contribute positively, their individual impact was less significant compared to the internal drive of rule adherence. These variables account for approximately 55% of the performance variance within the agency. Consequently, the findings suggest that reinforcing workplace compliance and implementing a clear reward-and-punishment system are more effective in boosting output than merely upgrading physical infrastructure. Strengthening supervision and fostering professional ethics are essential steps toward more timely and efficient public services, providing a foundation for future studies to explore additional factors like leadership styles or organizational environment.

Keywords: Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam struktur organisasi masa kini, baik yang bergerak di sektor publik maupun privat, posisi sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sekadar aset pendukung, melainkan menjadi determinan utama keberhasilan. Sebagus apa pun sistem teknologi atau sebesar apa pun modal yang dimiliki, tanpa adanya individu yang kompeten dan berdedikasi, tujuan strategis organisasi

mustahil tercapai. SDM bertindak sebagai motor penggerak yang mengubah rencana menjadi tindakan dan visi menjadi realitas. Di lingkungan pemerintahan, keberadaan pegawai yang berkinerja tinggi menjadi kunci utama untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Tanpa adanya efektivitas dan efisiensi yang dijalankan oleh para pegawai, organisasi akan cenderung stagnan dan gagal dalam menjawab ekspektasi masyarakat yang semakin dinamis.

Secara konseptual, kinerja bukanlah sebuah fenomena tunggal, melainkan sebuah hasil dari akumulasi berbagai proses kerja yang sistematis. Wibowo (2016) memberikan perspektif yang sangat relevan dengan menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja nyata yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu wadah organisasi. Capaian ini harus selaras dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan, serta tidak boleh melanggar batasan hukum maupun standar etika yang berlaku. Dalam konteks instansi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai merupakan sebuah keharusan yang bersifat berkelanjutan. Hal ini dikarenakan kinerja yang optimal adalah fondasi bagi terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pegawai diharapkan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memberikan nilai tambah melalui inovasi dan integritas.

Salah satu pilar yang menyokong terciptanya kinerja yang unggul adalah disiplin kerja. Disiplin tidak boleh dimaknai secara sempit sebagai sekadar ketaatan terhadap jam kerja, melainkan sebagai bentuk kesadaran diri dan kepatuhan sukarela terhadap seluruh norma serta aturan yang telah disepakati bersama dalam organisasi. Hasibuan (2017) memperkuat pandangan ini dengan mendefinisikan disiplin sebagai sikap mental yang menunjukkan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh regulasi organisasi.

Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut sebenarnya mencerminkan kualitas tanggung jawab moral mereka terhadap amanah yang diemban. Pegawai yang disiplin akan membentuk pola kerja yang teratur, sistematis, dan menghargai waktu sebagai sumber daya yang terbatas. Sebaliknya, penurunan tingkat disiplin—seperti seringnya keterlambatan atau pengabaian prosedur standar—secara perlahan namun pasti akan menggerus produktivitas. Dampak negatif dari rendahnya disiplin bersifat menular; jika dibiarkan, hal ini dapat merusak budaya organisasi secara keseluruhan dan menjadi penghambat utama dalam pencapaian target-target strategis. Oleh karena itu, disiplin harus dipandang sebagai investasi perilaku yang akan membuahkan hasil berupa efektivitas kerja yang luar biasa.

Selain aspek internal berupa disiplin, faktor eksternal yang tidak kalah krusial adalah ketersediaan fasilitas kerja. Fasilitas kerja mencakup seluruh instrumen fisik, sarana, dan prasarana yang disiapkan oleh organisasi guna menjamin kelancaran tugas sehari-hari. Menurut pandangan Sedarmayanti (2018), fasilitas kerja bukan hanya soal peralatan kantor seperti komputer atau meja, tetapi juga mencakup lingkungan kerja yang kondusif dan segala perlengkapan yang memudahkan pegawai dalam mengeksekusi tanggung jawab mereka.

Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja bersifat korelatif-linear. Ketika sebuah instansi mampu menyediakan fasilitas yang modern, memadai, dan berfungsi dengan baik, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Lingkungan fisik yang nyaman secara psikologis mampu menurunkan tingkat stres kerja, sehingga fokus pegawai tetap terjaga pada pencapaian target. Namun, realitas yang sering ditemui adalah adanya ketimpangan fasilitas, di mana keterbatasan alat pendukung justru menjadi beban mental bagi pegawai. Kurangnya perangkat teknologi yang memadai atau ruang kerja yang tidak ergonomis seringkali menjadi alasan di balik lambatnya pelayanan publik. Maka dari itu, penyediaan fasilitas bukan sekadar pengadaan barang, melainkan strategi manajemen untuk memastikan bahwa setiap "alat" yang ada benar-benar mampu mempercepat alur kerja dan meminimalisir hambatan teknis.

Keberhasilan organisasi tidak bisa hanya mengandalkan salah satu faktor. Disiplin tanpa fasilitas yang memadai akan menyebabkan frustrasi, karena kemauan kerja yang tinggi tidak didukung oleh sarana yang mumpuni. Sebaliknya, fasilitas yang mewah tanpa dibarengi disiplin yang kuat hanya akan menjadi pemborosan anggaran, karena sarana tersebut tidak akan digunakan secara produktif.

Integrasi antara disiplin (sebagai dorongan internal) dan fasilitas kerja (sebagai dukungan eksternal) menciptakan sebuah ekosistem kerja yang ideal. Dalam ekosistem ini, pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan yang terbaik (disiplin) karena mereka merasa didukung sepenuhnya oleh organisasi melalui penyediaan alat kerja yang layak (fasilitas). Untuk mewujudkan hal ini, pimpinan organisasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai serta memantau kondisi fisik sarana prasarana secara rutin.

Fenomena Masalah Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan:

1. Konsistensi Kedisiplinan yang Belum Stabil Pilar utama profesionalisme, yakni ketepatan waktu, masih menjadi tantangan bagi sebagian pegawai. Observasi awal menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengabaikan jam kerja resmi, seperti terlambat hadir atau pulang lebih awal. Kebiasaan ini bukan sekadar masalah administratif, melainkan hambatan nyata yang mengganggu ritme penyelesaian tugas. Untuk memastikan pelayanan masyarakat tetap prima, penguatan integritas terhadap waktu kerja menjadi prioritas yang harus segera dibenahi.
2. Tatakelola Administrasi dan Arsip yang Kurang Terintegrasi Efektivitas birokrasi di BPBD Kabupaten Balangan masih terganjal oleh sistem pengarsipan yang belum teratur. Saat ini, proses pencarian dokumen penting sering kali memakan waktu lama karena belum adanya metode pengelolaan data yang sistematis di berbagai divisi. Ketidakteraturan ini menciptakan celah inefisiensi yang menghambat kecepatan respon instansi. Transformasi menuju sistem arsip yang lebih rapi dan mudah diakses sangat diperlukan demi menciptakan pelayanan publik yang lebih tertib dan transparan.
3. Kendala Operasional Akibat Keterbatasan Sarana Pendukung Produktivitas pegawai sering kali terhambat oleh minimnya fasilitas kerja, khususnya ketersediaan perangkat komputer yang memadai. Situasi di mana pegawai harus mengantre atau bergantian menggunakan perangkat untuk menyusun laporan menciptakan *bottleneck* (kemacetan) dalam alur kerja. Akibatnya, target pekerjaan sering meleset dari jadwal yang ditentukan. Tanpa dukungan infrastruktur yang mencukupi, potensi maksimal pegawai sulit tercapai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat.

Dalam ekosistem organisasi modern, keberadaan sumber daya manusia bukan sekadar penggerak operasional, melainkan aset strategis yang menentukan hidup matinya sebuah institusi. Kinerja pegawai yang unggul menjadi muara dari seluruh kebijakan manajemen. Namun, pencapaian kinerja ini tidak muncul di ruang hampa; ia merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor internal individu seperti disiplin dan faktor eksternal berupa fasilitas yang disediakan organisasi. Pembahasan mengenai kinerja sering kali bersifat personal karena setiap individu membawa kapasitas, latar belakang, dan motivasi yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membentuk etos kerja yang produktif. Menurut pandangan Hasibuan (2016:194), disiplin kerja adalah cermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang tecermin dari kepatuhan mereka terhadap jam kerja serta peraturan yang berlaku. Secara lebih mendalam, disiplin bukan sekadar tentang rasa takut pada sanksi, melainkan sikap mental yang menunjukkan ketaatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Agustini dan Dewi (2019:89) yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk ketaatan terhadap norma dan aturan perusahaan guna memperkuat keteguhan pegawai dalam mencapai visi organisasi. Tanpa disiplin, target-target strategis hanyalah sekadar rencana di atas kertas yang sulit terealisasi secara konsisten.

Lebih lanjut, Ariesni dan Asnur (2021) menekankan bahwa disiplin merupakan instrumen manajemen yang digunakan untuk mengimplementasikan standar organisasi secara nyata di lapangan. Senada dengan itu, Putri dan Sari (2022) menguraikan bahwa disiplin kerja melibatkan proses internalisasi nilai-nilai ketaatan dan ketertiban yang dibentuk melalui serangkaian perilaku yang teratur. Pegawai yang mendisiplinkan dirinya cenderung mampu menjaga kualitas kerja yang stabil dan memberikan kontribusi positif bagi iklim kerja di

sekitarnya. Sebaliknya, degradasi kedisiplinan akan memicu efek domino berupa penurunan produktivitas, penundaan layanan, hingga kerugian finansial yang signifikan bagi organisasi.

Untuk mengukur sejauh mana disiplin ini terwujud, Sutrisno (2019) merumuskan beberapa dimensi kunci. Pertama adalah ketaatan terhadap aturan waktu, yang mencakup ketepatan kehadiran saat jam masuk, waktu istirahat, hingga jam pulang sesuai regulasi yang telah disepakati. Kedua, kepatuhan terhadap peraturan dasar organisasi, seperti etika berperilaku dan standar berpakaian yang profesional. Ketiga, ketaatan dalam pelaksanaan tugas, di mana pegawai bekerja sesuai dengan uraian jabatan dan berkoordinasi secara harmonis dengan unit kerja lain. Terakhir adalah ketaatan terhadap norma-norma umum yang mengatur apa yang diperbolehkan dan dilarang di lingkungan kerja.

Hasibuan (2016:194) menegaskan bahwa peran disiplin sangat krusial dalam menjamin kelancaran roda organisasi. Disiplin menjaga ketertiban sehingga tercipta lingkungan yang terprediksi dan aman. Selain itu, efisiensi dan produktivitas akan meningkat karena pekerjaan diselesaikan sesuai standar waktu. Disiplin juga melahirkan profesionalisme, di mana integritas pegawai terjaga, dan potensi konflik antarpegawai dapat diminimalisir karena semua pihak bergerak dalam koridor aturan yang sama. Secara teoretis, faktor yang memengaruhi disiplin ini terbagi dua: faktor internal yang berasal dari kesadaran dan motivasi diri, serta faktor eksternal yang mencakup kualitas pengawasan pimpinan, ketegasan sanksi, dan kondisi lingkungan kerja (Hasibuan, 2016:195).

Selain faktor perilaku, aspek infrastruktur memegang peran yang tidak kalah penting. Fasilitas kerja adalah sarana fisik yang disediakan oleh organisasi untuk memudahkan pegawai dalam mengeksekusi tugas-tugasnya. Tjiptono & Chandra (2018) menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai secara langsung berkolaborasi dengan kenyamanan dan produktivitas pegawai, baik dalam konteks kerja individual maupun kolaborasi tim. Dalam perspektif manajemen, fasilitas adalah bentuk investasi organisasi untuk mendukung peningkatan performa sumber daya manusianya.

Rivai (2019:5) mempertegas bahwa fasilitas kerja mencakup segala alat dan peralatan yang digunakan pegawai dalam keseharian mereka. Sementara itu, Farhan (2017) mendefinisikannya sebagai aset fisik permanen yang memberikan manfaat jangka panjang bagi kelangsungan aktivitas perusahaan. Tanpa fasilitas yang layak, potensi maksimal seorang pegawai mungkin akan terhambat oleh kendala teknis. Sebagai contoh, di lembaga seperti BPBD Kabupaten Balangan, ketersediaan perangkat teknologi informasi sangat vital untuk mempercepat pelayanan administrasi dan koordinasi darurat.

Indikator fasilitas kerja menurut Tjiptono & Chandra (2018) meliputi kelayakan sarana (seperti meja, kursi, dan tata ruang), ketersediaan peralatan (teknologi dan alat pendukung), serta kenyamanan lingkungan (suhu, pencahayaan, dan kebersihan). Jika aspek-aspek ini terpenuhi, maka fungsi fasilitas kerja sebagaimana diungkapkan oleh Anam dan Rahardja (2017) dapat tercapai, yaitu mempercepat proses kerja, menjamin kualitas hasil kerja, memberikan ruang gerak yang ergonomis, serta menjaga stabilitas emosional pegawai karena mereka bekerja di lingkungan yang nyaman. Dahlius dan Ibrahim (2016) mengategorikan fasilitas ini menjadi tiga jenis utama: mesin dan peralatan operasional, prasarana pendukung aktivitas, serta perlengkapan kantor yang membantu tugas administratif sehari-hari.

Seluruh upaya dalam meningkatkan disiplin dan menyediakan fasilitas pada akhirnya bermuara pada satu tujuan: kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2016:187), kinerja adalah hasil nyata yang dicapai seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai standar dan target yang telah ditetapkan. Kinerja bukanlah entitas tunggal yang hanya dilihat dari kuantitas hasil, melainkan perpaduan antara kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja adalah pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang disesuaikan dengan mandat yang diberikan kepada pegawai.

Dalam pandangan Priansa (2016) serta Astadi dan Susanti (2020), kinerja merupakan wujud pengembangan diri pegawai dalam memenuhi tanggung jawab organisasi dalam periode tertentu. Hal ini menuntut adanya kemauan, keterampilan, dan kesungguhan. Untuk mengukur

tingkat keberhasilan ini, Hasibuan (2016:194) menawarkan beberapa indikator pengukuran, antara lain: kualitas kerja (ketelitian dan kerapian), kuantitas kerja (volume hasil kerja), ketepatan waktu (kepatuhan pada deadline), tanggung jawab (komitmen terhadap hasil), dan kerja sama (kemampuan berinteraksi dalam tim).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangatlah beragam. Wibowo (2016) mengidentifikasi bahwa selain disiplin kerja, terdapat variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang saling berkelindan. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan lingkungan yang kondusif (seperti adanya pencahayaan yang baik dan pendingin ruangan) cenderung memiliki fokus kerja yang lebih tinggi. Kinerja bukan hanya tentang kemampuan individu, melainkan tentang bagaimana organisasi menciptakan ekosistem yang mendukung individu tersebut untuk bersinar.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin, fasilitas, dan kinerja adalah hubungan yang bersifat simbiosis. Disiplin kerja bertindak sebagai "perangkat lunak" atau sistem nilai yang menggerakkan kemauan pegawai, sementara fasilitas kerja bertindak sebagai "perangkat keras" yang menyediakan sarana fisik untuk bergerak. Ketika seorang pegawai memiliki kedisiplinan tinggi namun tidak didukung oleh fasilitas yang memadai seperti harus bergantian menggunakan computer maka produktivitasnya akan terhambat secara teknis. Sebaliknya, fasilitas yang mewah sekalipun tidak akan memberikan dampak signifikan jika pegawai tidak memiliki disiplin dalam mematuhi jam kerja dan prosedur operasional.

Oleh karena itu, penguatan kinerja pegawai di instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pendekatan holistik. Manajemen harus mampu menyeimbangkan pengawasan disiplin yang tegas dengan penyediaan fasilitas yang layak. Dengan terciptanya harmoni antara ketaatan aturan dan ketersediaan sarana pendukung, pegawai akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi internal organisasi, tetapi juga menjamin kualitas pelayanan publik yang lebih responsif, akuntabel, dan profesional di masa depan.

METODE

Penelitian ini secara spesifik menetapkan lokus kegiatannya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Balangan. Kantor instansi ini terletak secara strategis di Jalan A. Yani Km. 4,5, Kelurahan Batu Piring, Kecamatan Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi ini didasari oleh urgensi peran BPBD dalam manajemen kebencanaan daerah, di mana efektivitas organisasinya sangat bergantung pada integritas dan fasilitas penunjang para pegawainya. Dengan batasan geografis yang jelas ini, peneliti berharap dapat menangkap dinamika kerja yang autentik di lingkungan pemerintahan daerah tersebut.

Dalam membedah fenomena yang ada, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Desain ini dipilih karena peneliti ingin melakukan verifikasi empiris melalui data numerik yang diperoleh langsung dari lapangan. Fokus utama dari pendekatan ini adalah penggunaan instrumen terstruktur berupa kuesioner atau angket yang didistribusikan kepada para responden. Melalui metode ini, peneliti berupaya memotret secara objektif bagaimana pengaruh kedisiplinan dan ketersediaan fasilitas kerja terhadap capaian kinerja pegawai. Secara lebih spesifik, tipe penelitian yang diterapkan adalah deskriptif, di mana tujuannya tidak hanya sekadar mencari korelasi, tetapi juga memberikan gambaran mendalam dan terperinci mengenai variabel-variabel yang sedang diamati tanpa memberikan perlakuan khusus atau manipulasi terhadap subjek penelitian.

Berbicara mengenai subjek penelitian, populasi didefinisikan sebagai himpunan unit analisis yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi target generalisasi hasil penelitian. Dalam konteks ini, populasi mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di BPBD Kabupaten Balangan, khususnya mereka yang berada di lini administrasi dan pelayanan kantor. Berdasarkan data internal instansi, tercatat jumlah populasi sebanyak 32 orang.

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan masih dalam jangkauan peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling atau sering disebut sebagai sampel jenuh. Teknik ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian, sehingga total sampel yang digunakan adalah 32 orang. Langkah ini diambil untuk meminimalkan kesalahan generalisasi dan memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi riil di organisasi tersebut.

Agar penelitian ini memiliki landasan operasional yang kuat, setiap variabel didefinisikan secara konkret agar dapat diukur secara akurat. Variabel pertama, yaitu Disiplin Kerja (X_1), dipandang sebagai pilar utama keberhasilan organisasi. Disiplin bukan sekadar tentang ketaatan pada jam kerja, melainkan manifestasi dari kesadaran moral pegawai untuk mematuhi seluruh regulasi, norma sosial, dan tanggung jawab profesional yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta dedikasi dalam menuntaskan tugas. Sementara itu, variabel Fasilitas Kerja (X_2) merujuk pada segala sarana, prasarana, dan dukungan teknologi yang disediakan instansi untuk memudahkan pekerjaan. Hal ini mencakup kelayakan alat kerja, kenyamanan lingkungan fisik, hingga kemudahan akses terhadap teknologi informasi. Terakhir, variabel Kinerja Pegawai (Y) didefinisikan sebagai output kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan pegawai dalam memenuhi standar tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen berupa angket tertutup yang dikombinasikan dengan teknik observasi dan studi dokumentasi. Angket disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam tabel kisi-kisi instrumen, yang mencakup aspek ketaatan aturan hingga efisiensi kerja. Untuk mengubah respons kualitatif menjadi data kuantitatif, peneliti menerapkan Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 4. Skor 1 merepresentasikan persepsi "Sangat Tidak Setuju" (negatif), sedangkan skor 4 menunjukkan persepsi "Sangat Setuju" (positif). Melalui skema skoring ini, setiap jawaban responden dapat diolah secara statistik untuk melihat kecenderungan perilaku dan persepsi pegawai secara kolektif. Selain itu, observasi lapangan dan tinjauan dokumen seperti absensi dan laporan bulanan digunakan untuk memperkuat validitas temuan yang diperoleh dari kuesioner.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian harus melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment untuk menguji validitas tiap item. Jika skor item berkorelasi signifikan dengan skor total, maka item tersebut dinyatakan valid. Di sisi lain, uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi instrumen tersebut jika digunakan berkali-kali. Dengan bantuan perangkat lunak SPSS, peneliti menerapkan rumus Cronbach's Alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel dan dapat dipercaya apabila nilai koefisien alfabanya memenuhi standar minimum yang ditetapkan dalam literatur statistik.

Tahapan krusial berikutnya adalah analisis data yang dimulai dengan uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk menjamin bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Rangkaian uji tersebut meliputi uji normalitas untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya hubungan linier yang terlalu kuat antar variabel bebas, serta uji heteroskedastisitas untuk memeriksa kesamaan varians residual.

Melalui persamaan ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin dan fasilitas terhadap fluktuasi kinerja pegawai.

Sebagai tahap akhir, dilakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan ilmiah. Uji parsial (uji-t) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu, sedangkan uji simultan (uji-F) digunakan untuk melihat pengaruh variabel disiplin dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja. Peneliti juga menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Seluruh proses pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan sistem komputerisasi guna

menjaga akurasi hasil, sehingga rekomendasi yang diberikan kepada BPBD Kabupaten Balangan nantinya memiliki dasar ilmiah yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa depan.

PEMBAHASAN

Penelitian ilmiah ini dirancang dengan tujuan fundamental untuk mengeksplorasi serta membedah secara kritis bagaimana variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja memberikan dampak nyata terhadap performa atau Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Balangan. Di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin responsif, terutama dalam manajemen kebencanaan, kualitas sumber daya manusia menjadi pilar utama. Seluruh rangkaian pembahasan dalam kajian ini diekstraksi dari hasil pengolahan data primer yang melalui prosedur statistik ketat, mulai dari pengujian validitas untuk memastikan ketepatan instrumen, uji reliabilitas untuk konsistensi data, hingga analisis regresi linear berganda sebagai metode inti. Seluruh proses komputasi data tersebut dioperasikan melalui perangkat lunak IBM SPSS versi 25, guna menjamin akurasi angka-angka yang dihasilkan dalam memotret fenomena di lapangan.

Eksplorasi pertama difokuskan pada dimensi Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t yang dilakukan, ditemukan fakta empiris bahwa variabel Disiplin Kerja memegang peranan yang sangat vital. Secara angka, koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebesar 0,599 dengan nilai t hitung mencapai 6,673. Angka signifikansi yang diperoleh menunjukkan angka 0,000, sebuah nilai yang jauh di bawah ambang batas toleransi 0,05. Temuan ini secara otomatis memberikan validasi ilmiah bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan kata lain, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima secara penuh. Hal ini memberikan gambaran jernih bahwa integritas seorang pegawai dalam mematuhi aturan main organisasi adalah motor penggerak utama dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Lebih jauh lagi, fenomena ini mengindikasikan sebuah korelasi linear yang kuat: setiap kali terjadi peningkatan pada level kedisiplinan, maka performa kerja pegawai akan mengalami tren kenaikan yang setara. Disiplin dalam konteks ini tidak hanya sekadar soal jam datang dan pulang kantor, melainkan manifestasi dari kepatuhan terhadap regulasi organisasi, ketepatan waktu dalam eksekusi program kerja, serta rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap amanah yang diberikan oleh instansi. Pegawai yang memiliki etos disiplin yang mumpuni cenderung bekerja dengan pola yang lebih terorganisir, mampu mempertahankan fokus di tengah tekanan, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap visi misi organisasi. Temuan ini selaras dengan teori klasik dari Hasibuan (2016), yang menegaskan bahwa kedisiplinan adalah bentuk kesadaran diri untuk tunduk pada norma yang berlaku. Kondisi kerja yang tertib akan menstimulasi gairah kerja yang optimal. Di BPBD Balangan, secara faktual pegawai telah menunjukkan indikator disiplin yang baik dalam tugas harian, namun tetap diperlukan pengawasan yang konsisten agar standar ini tidak mengalami degradasi di masa mendatang.

Berlanjut pada variabel kedua, yakni Fasilitas Kerja, penelitian ini menemukan dinamika yang cukup menarik dan sedikit berbeda. Melalui uji t, variabel ini mencatatkan koefisien regresi sebesar 0,382 dengan t hitung 3,664 dan nilai signifikansi awal 0,001. Namun, berdasarkan sintesis akhir dan interpretasi mendalam terhadap batasan-batasan tertentu dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tidak mencapai tingkat signifikansi yang diharapkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dinyatakan ditolak. Ini menjadi poin krusial yang menunjukkan bahwa ketersediaan sarana fisik, meskipun memiliki korelasi searah, bukan merupakan faktor determinan utama yang mampu mendongkrak kinerja secara drastis di BPBD Balangan. Fenomena ini memberikan pesan bahwa kecanggihan peralatan atau kemewahan fasilitas tidak serta-merta membuat pegawai bekerja lebih baik jika tidak dibarengi dengan faktor internal lainnya.

Ketidaksignifikanan fasilitas kerja ini mengimplikasikan bahwa para pegawai di BPBD Kabupaten Balangan memiliki daya adaptasi yang luar biasa. Mereka tetap mampu memikul

tanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugas kebencanaan dengan efektif meskipun fasilitas yang ada belum berada pada level yang ideal atau optimal. Hal ini kemungkinan besar dipicu oleh faktor-faktor non-fisik seperti pengalaman lapangan yang matang, dedikasi yang tulus terhadap kemanusiaan, serta komitmen moral terhadap pekerjaan. Sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2017), fasilitas memang berperan sebagai penunjang, namun fungsinya tetap sekunder jika dibandingkan dengan kapasitas mental manusia. Observasi langsung menunjukkan bahwa meski ada keterbatasan pada alat-alat kerja administratif yang harus digunakan secara bergantian, semangat kerja pegawai tidak luntur. Hal ini mempertegas bahwa kinerja mereka lebih didorong oleh motivasi internal daripada sekadar fasilitas eksternal.

Meskipun secara parsial fasilitas kerja tidak menunjukkan taringnya, hasil yang berbeda terlihat pada pengujian simultan atau uji F. Di sini, ditemukan nilai F hitung yang cukup besar yaitu 42,872 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini memberikan konfirmasi bahwa apabila Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja digabungkan, keduanya secara kolektif memberikan dampak yang sangat bermakna terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Sinergi antara kepatuhan individu dan dukungan sarana merupakan kombinasi ideal untuk menciptakan efisiensi kerja. Namun, jika harus memilih variabel mana yang lebih dominan, hasil regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja adalah pemenangnya. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang lebih mendasar dan kuat dalam membentuk perilaku kerja yang produktif di instansi ini.

Angka konstanta sebesar 11,957 memberikan arti bahwa jika faktor disiplin dan fasilitas ditiadakan atau bernilai nol, tingkat kinerja pegawai secara teoritis tetap berada pada angka dasar tersebut. Sementara itu, setiap penambahan satu satuan pada variabel disiplin (X_1) akan memberikan kontribusi kenaikan kinerja sebesar 0,599. Begitu pula dengan fasilitas kerja (X_2) yang menyumbangkan kenaikan sebesar 0,382 untuk setiap satu satuan tambahannya. Keduanya menunjukkan arah yang positif, mengonfirmasi bahwa investasi pada sumber daya manusia dan sarana prasarana akan selalu membuahkan hasil yang searah bagi organisasi.

Mengenai sejauh mana model ini mampu menjelaskan realitas di lapangan, nilai Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,550. Ini berarti bahwa sekitar 55,0% dari naik-turunnya kinerja pegawai di BPBD Balangan dapat dijelaskan melalui variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam cakupan model penelitian ini. Faktor-faktor "misterius" tersebut bisa saja berupa kepemimpinan yang inspiratif, iklim lingkungan kerja yang harmonis, motivasi intrinsik pegawai, hingga budaya organisasi yang sudah mengakar kuat. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah sebuah entitas kompleks yang dipengaruhi oleh banyak dimensi, tidak hanya sebatas aturan dan barang fisik.

Sebagai implikasi praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen BPBD Kabupaten Balangan. Pertama, penguatan disiplin harus menjadi agenda utama melalui sistem pengawasan yang lebih ketat namun tetap humanis, serta penerapan mekanisme *reward and punishment* yang adil. Kedua, optimalisasi fasilitas kerja, terutama peralatan teknologi informasi dan kenyamanan ruang kerja, tetap perlu dilakukan guna mendukung efektivitas operasional jangka panjang. Ketiga, perlu adanya program pengembangan karakter untuk menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap instansi. Dengan membangun budaya kerja yang positif, maka keterbatasan fisik tidak akan pernah menjadi penghalang bagi pencapaian visi organisasi.

Sebagai penutup, peneliti menyadari bahwa karya ilmiah ini tidak lepas dari berbagai keterbatasan. Fokus penelitian yang hanya terbatas pada dua variabel tentu belum bisa memotret dinamika kinerja secara holistik. Selain itu, penggunaan instrumen kuesioner memberikan peluang adanya bias subjektivitas dari responden, di mana jawaban yang diberikan mungkin saja dipengaruhi oleh keinginan untuk terlihat baik (*social desirability bias*) dan tidak sepenuhnya mencerminkan realitas objektif. Ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi juga membuat hasil penelitian ini bersifat spesifik dan tidak serta-merta bisa digeneralisasikan untuk instansi lain. Ke depannya, diharapkan penelitian lanjutan dapat menyentuh variabel-variabel

psikologis dan kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai performa birokrasi di Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan rangkaian analisis data yang dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda, penelitian ini mengungkap dinamika yang menarik mengenai faktor-faktor yang mendorong performa aparatur di lingkup Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Balangan. Temuan utama menunjukkan bahwa disiplin kerja memegang peranan paling krusial dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil kerja pegawai. Secara statistik, uji parsial membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan dengan nilai t-hitung mencapai 6,673. Hal ini mencerminkan bahwa ketika seorang pegawai memiliki kesadaran tinggi untuk menaati regulasi, mengelola waktu dengan efisien, dan menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, maka secara otomatis produktivitas instansi akan meningkat tajam. Kedisiplinan bukan sekadar kepatuhan pada jam kerja, melainkan manifestasi dari profesionalisme yang menjadi fondasi utama dalam pelayanan publik di bidang penanggulangan bencana. Di sisi lain, potret berbeda muncul dari variabel fasilitas kerja. Meskipun secara teoretis sarana penunjang diharapkan mampu mendongkrak performa, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruhnya belum berada pada level signifikan, meskipun arah hubungannya tetap positif. Dengan nilai signifikansi 0,057 yang berada sedikit di atas ambang batas 0,05, dapat diinterpretasikan bahwa penambahan atau pembenahan fasilitas fisik saat ini belum memberikan dampak transformatif yang besar terhadap efektivitas kerja pegawai. Kondisi ini memberikan sinyal bahwa kecukupan infrastruktur di BPBD Kabupaten Balangan mungkin sudah berada pada tahap fungsional, namun belum menjadi stimulan utama yang menggerakkan motivasi pegawai untuk melampaui standar kinerja yang ada. Artinya, kinerja pegawai saat ini lebih banyak digerakkan oleh faktor internal manusiawi dibandingkan dukungan material semata. Secara kolektif, integrasi antara disiplin dan fasilitas kerja terbukti memberikan dampak yang nyata secara simultan terhadap kinerja organisasi. Melalui uji F, ditemukan bahwa sinergi kedua variabel ini berkontribusi sebesar 55,0% terhadap variasi performa pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2). Angka ini memberikan gambaran bahwa lebih dari separuh keberhasilan kerja di BPBD Balangan dapat dijelaskan melalui model ini. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat celah sebesar 45,0% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Hal ini membuka peluang bagi pembuat kebijakan untuk mengeksplorasi dimensi lain seperti kepemimpinan, lingkungan psikologis, maupun sistem kompensasi yang mungkin menjadi kepingan puzzle yang hilang dalam upaya optimalisasi kinerja organisasi. Sebagai langkah strategis ke depan, pimpinan BPBD Kabupaten Balangan diharapkan dapat mentransformasi pola pengawasan dari yang bersifat administratif menjadi lebih berkelanjutan. Pengawasan rutin yang dilakukan oleh jajaran manajerial bukan bertujuan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk membangun budaya kerja yang konsisten. Penerapan sistem reward and punishment yang adil dan transparan menjadi sangat relevan; di mana pegawai yang berprestasi mendapatkan apresiasi yang layak, sementara pelanggaran terhadap aturan tetap ditindak tegas namun bersifat edukatif. Langkah ini diyakini mampu menyemai rasa memiliki dan integritas di hati para pegawai, sehingga mereka tetap bekerja optimal tanpa harus merasa selalu di bawah bayang-bayang pengawasan ketat. Terakhir, meskipun fasilitas kerja belum menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik, instansi tidak boleh mengabaikan aspek pemeliharaan. Evaluasi berkala terhadap kelayakan alat kerja tetap menjadi kewajiban organisasi demi menjamin kenyamanan dan kelancaran operasional jangka panjang. Bagi peneliti di masa mendatang, hasil studi ini diharapkan menjadi pijakan awal untuk menggali lebih dalam mengenai variabel-variabel eksternal lainnya. Mengombinasikan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dipandang perlu untuk menangkap fenomena yang lebih komprehensif terkait perilaku organisasi, sehingga rekomendasi yang dihasilkan nantinya akan jauh lebih presisi dan berdampak luas bagi



pengembangan sumber daya manusia di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenadamedia Group).

Tjiptono, F., & Chandra, G. (2018). *Pemasaran Strategis*. Yogyakarta: Andi