



Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok

Ummu Zumrotul Latifah¹, Arief Budi Santoso²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

e-mail: ajjaummu@gmail.com ; ²ariefbudisantoso01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 57 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga menghasilkan 57 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi dan angket/kuesioner. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,379 + 0,526X_1 + 0,516X_2$. Nilai *R-Square* sebesar 0,634 menunjukkan bahwa 63,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 6,751 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji parsial terhadap variabel disiplin kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 7,632 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 46,719 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,17, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work facilities and work discipline on employee performance at the Bojongsari District Office, Depok City. The population in this study were all employees totaling 57 people, with a sampling technique using the saturated sample method resulting in 57 respondents. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaire methods. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation $Y = 11.379 + 0.526X_1 + 0.516X_2$ was obtained. The R-Square value of 0.634 indicates that 63.4% of the variation in employee performance can be explained by a combination of work facilities and work discipline variables. The results of the partial test (t-test) show that work facilities (X_1) have a significant effect on employee performance (Y), with a t-count value of 6.751 which is greater than the t-table of 2.004 and a significance value of 0.000 which is less than 0.05. This proves that work facilities have a significant partial effect on employee performance. In addition, the results of the partial test on the work discipline variable (X_2) also showed a significant effect on employee performance, with a t-count value

of 7.632 which is greater than the *t*-table of 2.004 and a significance value of 0.000 which is less than 0.05. Thus, work discipline is also proven to have a significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test (*F* Test) showed an *F*-count value of 46.719 which is greater than the *F*-table of 3.17, with a significance value of 0.000 which is less than 0.05. This shows that the work facilities (*X*1) and work discipline (*X*2) variables together have a significant effect on employee performance at the Bojongsari District Office.

Keywords: *Influence of Work Facilities, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, manajemen yang baik seringkali diperlukan untuk mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif, dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peran penting untuk pengembangan kualitas kinerja di setiap organisasi. Organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi ini tidak mudah dilakukan, perlu memahami organisasi, perlu berkembang, membutuhkan pengalaman dan ketelitian agar sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk dapat beroperasi dalam menanggapi permintaan. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan kualitas, kuantitas, serta faktor sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

Menurut Robbins dalam Anggia (2023:82) Kinerja merupakan merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan di mana pegawai memenuhi kriteria tertentu yang dapat diterapkan pada pekerjaan tersebut hal ini dapat dapat mencakup pemenuhan batas waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi atau mematuhi kebijakan perusahaan. Sehingga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2016:67).

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain. Di Indonesia sistem pemerintahannya telah dibagi yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Salah satu pemerintahan daerah di Indonesia adalah Kota Depok, yang mana didalamnya terdapat pemerintahan kecamatan-kecamatan yang membantu tugas pelayanan tersebut adalah pemerintah kecamatan Bojongsari.

Bagi kantor kecamatan Bojongsari, permasalahan kinerja pegawai kecamatan menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan yang di Kota Depok, sehingga kinerja dari kantor kecamatan Bojongsari akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Permasalahan yang seringkali ditemui pada suatu organisasi, pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang kurang baik, sehingga saat diembankan tugas dan tanggung jawab tidak dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi harus meningkatkan kinerja tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat pada tahun 2021-2023 terdapat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kinerja pegawai. Kualitas kerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 70% lalu meningkat menjadi 79% pada tahun 2022, tetapi kemudian menurun tajam menjadi 60% pada tahun 2023. Kuantitas kerja pada tahun 2021 sebesar 77% lalu meningkat menjadi 80% pada tahun 2022, dan menurun kembali menjadi 73% pada tahun 2023. Ketepatan waktu pada tahun 2021 sebesar 56% meningkat menjadi 78% pada tahun 2022, tetapi menurun kembali menjadi 65% pada tahun 2023. Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa ada penurunan kinerja baik ditingkat kualitas maupun kuantitas, sehingga peneliti bisa melakukan penelitian terhadap kecamatan Bojongsari untuk mencari tahu apa yang menjadi dampak atau hambatan sehingga tingkat kualitas dan kuantitas kinerja pada kecamatan Bojongsari terjadi penurunan dari tahun sebelumnya.

Fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Maka dari itu, pentingnya memiliki fasilitas yang memadai pada sebuah kantor kecamatan.

Menurut Moenir dalam Amelya (2022:4987) berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan, kerja dan fasilitas yang lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Fasilitas merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi atau lembaga, karena berdampak langsung pada kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Para pegawai mempunyai beberapa masalah yang berkaitan dengan kondisi fasilitas kerja. Menurut hasil analisis yang dilakukan oleh penulis ditemukan sebuah permasalahan fasilitas kerja, adapun masalah fasilitas kerja.

Berdasarkan tabel 1.2 kondisi fasilitas kerja pada kantor kecamatan Bojongsari masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang belum memadai seperti kursi dan meja yang masih kurang baik dan lampu ruangan, ruang kerja, komputer, AC, yang masih kurang baik. Sehingga, dapat menurunkan kinerja pegawai. Dengan terdapatnya fasilitas yang kurang baik dapat membuat kinerja pegawai menjadi menurun.

Selain itu, salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan akan mengikuti peranan-peranan yang berlaku didalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran diri sendiri dan tanpa ada paksaan. Demikian pula pegawai yang mempunyai kedisiplinan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya. Pada akhirnya kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik karena waktu kerjanya dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya mencapai target yang ditentukan. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal dan mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Menurut Hasibuan dalam Syafrina (2021:5) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan aturan dan prosedur kerja yang ada. Selain itu disiplin dapat diartikan sebagai sikap atau tindakan untuk selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dalam literatur lain, disiplin kerja sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota

organisasi atau pegawai untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi (Siagian & Hartono 2020:83).

Dari data tabel 1.3 tentang data absensi di atas dapat terlihat bahwasanya tingkat absensi para pegawai di kantor kecamatan Bojongsari Kota Depok masih sangat perlu ditingkatkan lagi, karena jika dilihat ketegasan dalam hal absensi masih rendah. Dari keterangan tabel di atas menerangkan bahwa pada tahun 2021 total persentase yang didapat yaitu sebesar 19,00%, dan pada tahun 2022 total persentase yang didapat yaitu sebesar 12,81%, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 21,59%. Maka ketegasan menjadi salah satu indikator mengenai disiplin kerja yang mengacu pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan fenomena yang ingin penulis teliti dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis akan meneliti lebih dalam terkait dengan fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif dipilih karena informasi yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk digital data, melalui kuisioner, dan dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif. “Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok Jl Raya Parung Ciputat KM.24, Bojongsari Lama, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16516.

Waktu penelitian dan pengambilan data penelitian ini dimulai dari bulan September 2024 sampai tercukupi kebutuhan data dan informasi. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan observasi mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengujian surat izin, konsultasi dan pembuatan kuisioner data penyusun skripsi langkah-langkah yang penulis ambil dalam mengambil data pada penelitian ini dilaksanakan secara bertahap dimulai dengan penyusunan proposal, observasi, dan seminar proposal.

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subyek atau obyek yang adapt ditarik sebagai sampel. Penelitian populasinya adalah Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok yang berjumlah 57 pegawai.

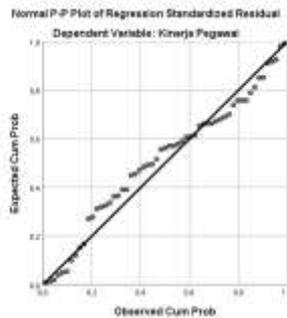
Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila popuasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dan, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukannya untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan di penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2019:194) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel.

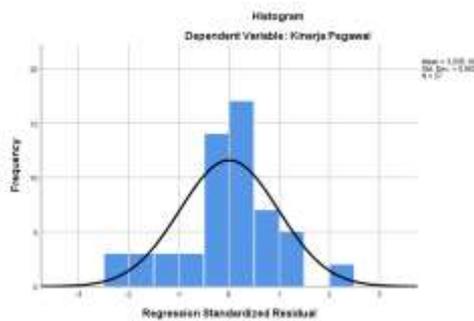
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 4.1 P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas p-plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan histogram dan residualnya. Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel fasilitas kerja (X_1) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Hasil output normalitas grafik histogram adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa histogram memiliki pola yang seimbang dan tidak condong ke arah kiri maupun kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas karena distribusinya mendekati pola distribusi normal.

**Tabel 4.3 Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov
One Sample Kolomogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09038165
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,080
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

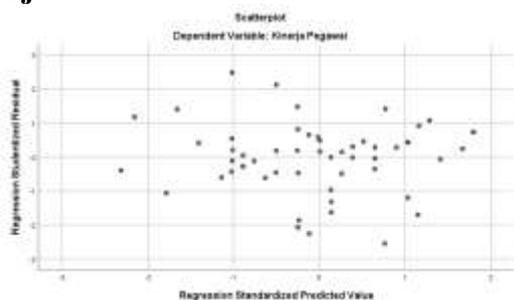
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS26 yang diolah, 2025

Dari tabel 4.3 di atas, dapat dikatakan bahwa nilai signifikan apabila lebih dari artinya data tersebut

berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai Tesr Statistic Kolmogrov-Smirnov yaitu sebesar 0,200.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Hasil Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada gambar 4.4 scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik bagian atas dan bawah maupun disekitar angka nol lalu penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan juga titik-titik tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Uji Multkolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,379	3,040		3,743	,000		
	Fasilitas Kerja	,526	,125	,408	4,196	,000	,719	1,391
	Disiplin Kerja	,516	,100	,501	5,160	,000	,719	1,391

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai tolerance variabel fasilitas kerja sebesar 0,719 dan disiplin kerja sebesar 0,719 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel fasilitas kerja sebesar 1,391 serta disiplin kerja sebesar 1,391 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.5 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,796 ^a	,634	,620	3,14709	1,928

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,928. Jika dilihat dari kriteria tabel autokorelasi bahwa nilai antara 1,550-2,460 tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai DW = k2 dengan nilai dl = 1,5004 dan du = 1,6452 dengan

ketentuan $4 - dl = 2,4996$ dan $4 - du = 2,3548$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,740	3,115		6,338	,000
	Fasilitas Kerja	,869	,129	,673	6,751	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,740 +$

$0,869 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 19,740 artinya jika tidak terjadi perubahan nilai variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel independen (Y) sebesar 19,740.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X₁ (fasilitas kerja) adalah 0,869 bernilai positif, sehingga jika fasilitas kerja mengalami 1 nilai, maka pegawai akan meningkat 0,869.

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Sederhana X₂ Terhadap Y

- a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 16,807 artinya jika tidak terjadi perubahan nilai variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel independen (Y) sebesar 16,807.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X (disiplin kerja) adalah 0,738 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,738.

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16,807	3,140
	Disiplin Kerja	,738	,097

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda X₁, X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,379	3,040		3,743	,000
	Fasilitas Kerja	,526	,125	,408	4,196	,000
	Disiplin Kerja	,516	,100	,501	5,160	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 11,379 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X₁ dan X₂ = 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 11,379.
- b. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X₁) adalah 0,526 bernilai positif, sehingga jika fasilitas kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,526.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) adalah 0,516 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,516.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Fasilitas Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,443	3,810
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja				

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,453 yang artinya bahwa fasilitas kerja (X₁) memberikan pengaruh sebesar 45,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 54,7% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 4.10 Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,506	3,591
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,514 yang artinya bahwa disiplin kerja (X₂) memberikan pengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 48,6% dipengaruhi variabel lain.

Analisis Koefisien Determinasi Antara Fasilitas Kerja (X₁) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,620	3,147
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja				

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,634 yang artinya bahwa fasilitas kerja (X₁) memberikan pengaruh sebesar 63,4% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 36,6% dipengaruhi variabel lain.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.11 Uji T Variabel Fasilitas Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,740	3,115		6,338	,000
	Fasilitas Kerja	,869	,129	,673	6,751	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,751 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 55$ sebesar $2,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok”.

Tabel 4.12 Uji T Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,807	3,140		5,353	,000
	Disiplin Kerja	,738	,097	,717	7,632	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,632 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 55$ sebesar $2,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok”.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.13 Uji F Variabel Fasilitas Kerja (X₁) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925,420	2	462,710	46,719	,000 ^b
	Residual	534,826	54	9,904		
	Total	1460,246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 46,719 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 46,719 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,17$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Fasilitas Kerja (X₁) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $= 19,740 + 0,869$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Konstanta $a = 19,740$ menunjukkan bahwa kinerja pegawai diasumsikan bernilai 19,740 satuan dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X₁) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,869$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel fasilitas kerja (X₁) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,869 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,453 yang artinya variabel fasilitas kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45,3%. Hasil uji t variabel penelitian fasilitas kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,751$ sedangkan $t_{tabel} = 2,004$ ($t_{hitung} = t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan

terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

Hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risky Asjimi dan Rony Edward (2023) mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tangerang Selatan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $= 16,807 + 0,738$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Konstanta $a = 16,807$ menunjukkan bahwa kinerja pegawai di asumsikan bernilai 16,807 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,738$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,738 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,514 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,4%. Hasil uji t variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,751$ sedangkan $t_{tabel} = 2,004$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

Hal ini diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wira Tria Nita dan Irawan Raharja (2023) mengenai pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok. Hasil dari penelitian tersebut yaitu fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel output persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 11,379 + 0,526(X_1) + 0,738(X_2)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Konstanta $a = 11,379$ menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 11,379 satuan dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai tetap. Konstanta $b_1x_1 = 0,526$ menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel fasilitas kerja (X_1) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah 0,526 satuan. Konstanta $b_2x_2 = 0,738$ menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,738 satuan. Berdasarkan uji F (simultan) diketahui F_{hitung} sebesar 46,719 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian degree of freedom (df) sebesar $(k-1)$ atau derajat pembilangnya dan $(n-k)$ untuk derajat penyebutnya, dimana $N =$ jmlah responden dan $K =$ jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,17 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($46,719 > 3,17$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Nilai R

square = 0,634 yang artinya fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh 63,4% dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil kinerja pegawai tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui adanya sebuah proses yang dilakukan oleh kantor melalui kegiatan yang berupa pemberian fasilitas kerja dalam bentuk fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial dan adanya disiplin kerja dari para pegawai pada sebuah organisasi. Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirnawati Abdullatif dan Yusuf Kamis (2024) mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore. Dan mendapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok yang berjumlah 57 pegawai. Berdasarkan pembahasan dan uraian data sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan:

1. Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $= 19,740 + 0,869x$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Konstanta $a = 19,740$ menunjukkan bahwa kinerja pegawai diasumsikan bernilai 19,740 satuan dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,869$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel fasilitas kerja (X_1) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,869 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,453 yang artinya variabel fasilitas kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45,3%. Hasil uji t variabel penelitian fasilitas kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,751$ sedangkan $t_{tabel} = 2,004$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.
2. Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $= 16,807 + 0,738x$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Konstanta $a = 16,807$ menunjukkan bahwa kinerja pegawai diasumsikan bernilai 16,807 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,738$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,738 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,514 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,4%. Hasil uji t variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,751$ sedangkan $t_{tabel} = 2,004$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok dapat dibuktikan dengan melihat tabel output persamaan regresi linear berganda Berdasarkan hasil penelitian bahwa, terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel output persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 11,379 + 0,526(X_1) + 0,738(X_2)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Konstanta $a = 11,379$ menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 11,379 satuan dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai tetap. Konstanta $b_1x_1 = 0,526$ menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel fasilitas kerja (X_1) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah 0,526 satuan. Konstanta $b_2x_2 = 0,738$ menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,738 satuan. Berdasarkan uji F (simultan) diketahui F_{hitung} sebesar 46,719 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana N = jmlah responden dan K = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,17 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($46,719 > 3,17$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Nilai R square = 0,634 yang artinya fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh 63,4% dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini pada variabel fasilitas kerja (X_1) instrumen yang harus ditingkatkan adalah pada instrumen nomor 4 yang mendapatkan skor rata-rata 3,75 pada instrumen ini diharapkan agar pegawai menggunakan fasilitas perlengkapan kerja berupa komputer, meja, dan kursi dengan baik.
2. Pada variabel disiplin kerja (X_2) instrumen nomor 8 yang mendapatkan skor rata-rata 3,72 yang berarti pada instrumen ini diharapkan pegawai harus lebih berhati-hati dan teliti dalam bekerja dalam menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
3. Pada variabel kinerja pegawai (Y) instrumen nomor 6 dan 7 mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,96 yang berarti pada kedua instrumen tersebut harus ditingkatkan. Pegawai diharapkan lebih meningkatkan pencapaian jumlah target dengan waktu yang telah ditentukan oleh kantor. Dan atasan diharapkan lebih meningkatkan pengawasan kepada pegawai supaya dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara. (2022). *Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah: How To Improve Employees Performance*. Yogyakarta : Deepublish: CV Budi Utama.
- Mirawati, A., & Yusuf, k. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Kelurahan Mafututu Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore. *Garolaha Social Humaniora Journal*, 1(1), 3046-9082.
- Moenir. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49-61.

- Risky, A., & Rony, E. U. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKSDM Tangerang Selatan. *Jurnal Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 1(4), 2987-6875.
- Robbins. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malag. *Jibeka*, 11(1), 38-43.
- Siagian, & Hartanto. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatan: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Artha Samudra.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Wira, T. N., & Irawan, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 3024-8388.