



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor

Siti Rosita Aprilyani<sup>1\*</sup>, Elmira Siska<sup>2</sup>

Email: [sitarositaap@gmail.com](mailto:sitarositaap@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [Elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:Elmira.ems@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat : Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

\*Penulis Korespondensi

**Abstract:** *This study aims to explore the impact of work discipline and available facilities on the performance of employees at the Community and Village Empowerment Office. In the era of public service reform, employee performance is considered a critical factor in achieving organizational goals and providing quality services to the community. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees. The collected data were then processed and analyzed using SPSS software. Prior to hypothesis testing, validity, reliability, and classical assumption tests were conducted to ensure the quality of the instruments and the suitability of the data. The results of the t-test show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.217 greater than the t-table of 2.01174 and a significance value of 0.000 less than 0.05. Similarly, work facilities also demonstrate a positive and significant effect, indicated by a t-value of 2.185 greater than the t-table and a significance value of 0.034 less than 0.05. Furthermore, the results of the F-test indicate that work discipline and work facilities simultaneously influence employee performance, with an F-value of 28.344, higher than the F-table value of 3.19, and a significance level of 0.000. These findings highlight the importance of maintaining strict discipline and providing adequate work facilities to enhance overall employee performance in public institutions.*

**Keywords:** *Community and Village Empowerment Office; Performance; Public Service Reform; Work Discipline; Work Facilities.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dalam era reformasi pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi serta penyediaan layanan berkualitas bagi masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kualitas instrumen dan kesesuaian data penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 4,217 lebih besar dari t tabel 2,01174 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Demikian pula, fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2,185 lebih besar dari t tabel dan signifikansi 0,034 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung 28,344 lebih besar dari F tabel 3,19 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi publik.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja; Fasilitas Kerja; Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa; Kinerja; Reformasi pelayanan publik.*

### 1. LATAR BELAKANG

Untuk meraih sebuah tujuan dalam organisasi, dibutuhkan keterlibatan yang intens dari tenaga kerja agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Peran aktif sumber daya manusia tersebut dapat diminati melalui hasil kerja para pegawai di perusahaan. Kinerja adalah hasil dari usaha seorang pegawai, yang dinilai berdasarkan mutu dan jumlah dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Anandita et al., 2021). Kinerja karyawan adalah salah satu indikator penting yang menggambarkan sejauh mana efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Setiap organisasi, baik itu perusahaan, instansi, maupun lembaga lainnya, sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memastikan kelangsungan operasional yang sukses. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau standar pekerja yang ditetapkan. Disiplin kerja karyawan sering kali diikuti oleh tanggung jawab, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kehadiran yang baik, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kinerja organisasi.

Sebagai instansi yang menangani pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor sangat mengandalkan kinerja pegawainya. Hasil pengamatan menunjukkan adanya perbedaan dalam kinerja karyawan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh variasi dalam disiplin kerja serta ketimpangan dalam penyediaan fasilitas kerja.

Fasilitas kerja merupakan wujud pelayanan atau bantuan yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja (Julia et al., 2022). Fasilitas yang memadai, mencakup perangkat kantor yang berfungsi dengan baik, ruang kerja ergonomis, serta akses teknologi yang memadai, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas kerja. Jika fasilitas kerja tidak merata atau belum optimal, hal tersebut berpotensi menghambat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Akan tetapi, hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Antara lain yaitu permasalahan adanya karyawan yang sering terlambat di jam masuk kerja dan tidak hadir bekerja tanpa alasan terkait urusan kantor. Dari keterlambatan dan ketidakhadiran ini mengganggu jam kerja serta mengganggu pekerjaan dan berpotensi menurunkan produktivitas.

Selanjutnya, permasalahan terkait fasilitas kerja juga menjadi perhatian. Keterangan awal menyatakan bahwa sebagian pekerja, khususnya Non-ASN belum mendapatkan fasilitas BPJS atau asuransi kesehatan dan keselamatan kerja. Pegawai Non-ASN sering kali mengisi berbagai posisi yang mendukung kelancaran operasional. Meskipun memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang sering kali setara dengan ASN, hak-hak dan fasilitas yang mereka terima seringkali berbeda jauh. Ketiadaan jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan fasilitas penunjang kerja seperti laptop menjadi kendala nyata bagi pegawai Non-ASN. Situasi ini

sangat berbalik dengan pegawai ASN yang umumnya telah mendapatkan fasilitas tersebut sebagai bagian hak mereka. Ketidaksetaraan ini bukan hanya menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pegawai Non-ASN, tetapi juga berpotensi besar menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kinerja mereka akibat adanya kecemburuan dan perasaan kurang dihargai.

Adapun hasil penelitian terdahulu terkait dengan disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja yaitu (Meissy et al., 2020), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variable fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di Surabaya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi jika ada tugas dan wewenang yang bertentangan, tindakan dapat diambil dan konsekuensi tidak dapat dihindari. (Amelia Agustina et al., 2023). Kekuatan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat disiplinnya, karena individu yang berhasil umumnya sangat disiplin. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi perlu memberlakukan sanksi khusus bagi karyawan yang melanggar peraturan, seperti teguran atau peringatan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kesalahan pegawai dan mendorong kepatuhan terhadap aturan serta meningkatkan disiplin kerja (Arifin et al, 2022). Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan (Jufrizen, 2021) yaitu a) Tingkat kehadiran b) Tata cara kerja c) ketaatan pada atasan d) kesadaran bekerja e) tanggung jawab. Selain itu adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Farisi et al., 2020) Antara lain 1) Tinggi rendahnya kompensasi 2) keberadaan atau ketiadaan contoh positif dari pimpinan di perusahaan 3) kondisi di mana terdapat atau tidak terdapat aturan yang tetap 4) seberapa berani pimpinan dalam bertindak 5) juga mengenai apakah pimpinan melakukan pengawasan atau tidak 6) ketersediaan bentuk perhatian terhadap pegawai.

## **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan. Untuk mencapai proses perkantoran yang produktif, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Ketersediaan fasilitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas karena membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor secara efektif. (Abu et al., 2022) Faktor fasilitas kerja (Meddy et al, 2022) Yaitu 1) Mesin dan peralatan merujuk pada seluruh perangkat yang digunakan perusahaan untuk mendukung kelancaran proses produksinya. 2) Prasarana adalah fasilitas pendukung yang esensial untuk kelancaran operasional perusahaan, contohnya meliputi jalan, pagar dan lain-lain. 3) Perlengkapan kantor adalah fasilitas yang menunjang kegiatan administrasi operasional di kantor, seperti perabot (meja, kursi, lemari) dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, mesin scanner, dan alat hitung lainnya). 4) Peralatan inventaris adalah aset perusahaan berupa alat-alat yang digunakan dalam operasional, seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris gudang, dan lain-lain. 5) Bangunan adalah fasilitas utama yang mendukung kegiatan inti perusahaan, seperti kantor dan gudang. 6) Alat transportasi adalah segala jenis kendaraan, seperti mobil, motor, dan lain-lain. Adapun indikator dari fasilitas kerja (Abdurachman et al., 2024) a) Perancangan ruang b) perlengkapan atau perabotan c) tata cahaya dan warna d) unsur pendukung.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan (Aldaina et al., 2023). Menurut (Anandita et al., 2021) Kinerja merupakan output kerja pegawai, baik mutu maupun jumlahnya, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang ditetapkan organisasi dan selaras dengan hasil yang diharapkan melalui standar kinerja yang berlaku. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Laksono et al, 2021) 1) Banyaknya pekerjaan 2) Hadir tepat waktu 3) Kehadiran 4) Terjalannya kerja sama. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : 1) kemampuan dan keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan kerja 4) Disiplin kerja 5) Motivasi kerja 6) kepemimpinan 7) Budaya organisasi 8) Kepuasan kerja 9) Lingkungan kerja 10) Loyalitas. (Hustia, 2020)

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode kuesioner kepada 50 pegawai dalam pengumpulan data sample. Penulis menggunakan alat analisis berupa perangkat lunak SPSS versi 21 dalam mengolah hasil data yang telah didapat, penulis juga memakai jenis data primer dan memakai metode regresi untuk mengatasi kekeliruan pada instansi tersebut dan dengan uji regresi linear berganda, uji validitas, uji normalitas, uji reabilitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti merupakan data secara langsung dari sumber.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bisa ditinjau dalam tabel berikut :

**Tabel 1.** Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	19	38%
Perempuan	31	62%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan jenis kelamin di atas yang di dominasi oleh berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang yaitu 62% .

Karakteristik responden berdasarkan usia di sajikan dalam tabel di bawah :

**Tabel 2.** Usia.

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	17	34%
31-40 Tahun	21	42%
41-50 Tahun	8	16%
> 50 Tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Hasil pada tabel diatas menunjukkan mayoritas responden 31-40 tahun dengan presentase 42%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir antara lain :

**Tabel 3.** Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK/Sederajat	6	12%
D1/D2/D3	10	20%
S1	30	60%
S2	4	8%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas, pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu lulusan S1 sebanyak 30 orang dengan presentase 60%.

**Karakteristik Lama Waktu Bekerja**

**Tabel 4.** Lama Waktu Bekerja.

Lama Waktu Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	1	1%
1-3 Tahun	13	26%
4-5 Tahun	14	28%
> 5 Tahun	22	44%
Jumlah	50	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa lamanya waktu kerja paling tinggi berada pada kurun waktu lebih dari 5 tahun dengan presentase 44%.

**Penguji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

**Tabel 5.** Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1	0,652	0,284	VALID
	X1	0,541	0,284	VALID
	X1	0,475	0,284	VALID
	X1	0,438	0,284	VALID
	X1	0,670	0,284	VALID
	X1	0,645	0,284	VALID
	X1	0,667	0,284	VALID
	X1	0,617	0,284	VALID

**Tabel 6.** Uji Validitas Fasilitas Kerja.

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Fasilitas Kerja	X2	0,591	0,284	VALID
	X2	0,776	0,284	VALID
	X2	0,717	0,284	VALID
	X2	0,442	0,284	VALID
	X2	0,657	0,284	VALID
	X2	0,621	0,284	VALID
	X2	0,574	0,284	VALID
	X2	0,540	0,284	VALID

**Tabel 7.** Uji Validitas Kinerja Karyaawan.

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y	0,579	0,284	VALID
	Y	0,555	0,284	VALID
	Y	0,431	0,284	VALID
	Y	0,410	0,284	VALID
	Y	0,495	0,284	VALID
	Y	0,533	0,284	VALID
	Y	0,556	0,284	VALID
	Y	0,576	0,284	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas di atas disiplin kerja dan fasilitas kerja terbukti valid dengan nilai hitung lebih besar dari r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik untuk mengukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas antara lain sebagai berikut :

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas.

No.	Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	707	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X2)	766	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	609	Reliabel

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas dari 3 variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji asumsi klasik disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 9.** Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67322763
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,066
	Negative	-,082
Kolmogorov-SmirnovZ		,581
Asymp. Sig. (2-tailed)		,888

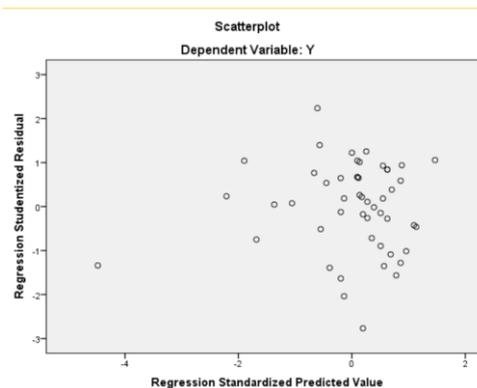
Berdasarkan data ini, dapat di simpulkan bahwa hasil penelitian ini memenuhi syarat distribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis menggunakan SPSS. Dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, terlihat ada signifikansi dari uji statistik pada  $0,888 > 0,05$  bisa ditetapkan data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 10.** Uji Multikolinieritas.

No.	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	Disiplin Kerja	0,603	1,659	Tidak Terjadi
2	Fasilitas Kerja	0,603	1,659	Tidak Terjadi

Tidak terjadi multikolinieritas seperti yang ditunjukkan oleh tabel diatas, karena semua variabel yang termasuk disiplin kerja dan fasilitas kerja mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai variance inflanction factor (VIF)  $< 10$ .

**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas.



Hasil dari tabel diatas menunjukkan jika titik secara acak menyebar di atas dan di bawah Nol (0) pada sumbu Y. Dilihat hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat Heteroskedastisitas

**Tabel 11.** Uji Linearitas Disiplin Kerja.

			Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Karyawan* Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	523,464	15	34,898	4,764	,000
		Linearity	386,768	1	386,768	52,804	,000
		Deviation from Linearity	136,695	14	9,764	1,333	,240

Within Groups	249,036	34	7,325
Total	772,500	49	

**Tabel 12.** Uji Linearitas Fasilitas Kerja.

		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Fasilitas Kerja	Between Groups (Combined)	497,333	14	35,524	4,518	,000
	Linearity	289,855	1	289,855	36,868	,000
	Deviation from Linearity	207,479	13	15,960	2,030	,048
Within Groups		275,167	35	7,862		
Total		772,500	49			

Jika dilihat dari hasil uji linearitas variabel disiplin kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) lebih besar dari 0,05 (signifikansi > 0,05) maka dapat di katakan kedua variabel tersebut linear.

**Tabel 13.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	6.875	3.092	–	2.225	0.033
Disiplin Kerja	0.517	0.123	0.503	4.217	0.000
Fasilitas Kerja	0.229	0.105	0.270	2.185	0.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,813 + 0,517 (X_1) + 0,229 (X_2)$$

Merupakan nilai konstanta sebesar 6,813 dimana keadaan variabel belum di pengaruhi disiplin kerja dan fasilitas kerja, sedangkan  $b_1X_1$  sebesar 0,517 merupakan nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dan  $b_2X_2$  sebesar 0,229 merupakan nilai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.

### Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari uji t antara lain :

**Tabel 14.** Hasil Uji t.

Model	Unstandardized		Standardize		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	(B)	Std. Error	(Beta)			
(Constant)	6.875	3.092	–		2.225	0.033
X1	0.517	0.123	0.503		4.217	0.000
X2	0.229	0.105	0.270		2.185	0.034

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas pengujian ini agar memahami secara persial pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor. Di buktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,217 > 2,01174$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi,  $H_1$  diterima yang berarti variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Kemudian hasil uji membuktikan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor. Terbukti dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,185 > 2,01174$  dan nilai signifikan  $0,034 < 0,05$ . Jadi,  $H_2$  diterima yang berarti variabel fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 15.** Hasil Uji F.

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	452.338	2	226.169	28.344	0.000b
Residual	354.161	47	7.456		
Total	772.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Variabel independen dari penelitian ini berpengaruh pada variabel dependen secara bersamaan, seperti yang tabel di atas. Nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $28.344 > 3,19$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ditunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan pada variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

#### Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

**Tabel 16** Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.708a	0.501	0.490	2.828

a. Predictors: (Constant), X1

Untuk nilai R *Square* terbilang 0,501, dari tabel interpretasi nilai didapatkan bahwa dapat ditetapkan berhubungan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan terbilang 0,501 atau 50,1%.

**Tabel 17.** Uji Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.613a	0.375	0.362	3.171

a. Predictors: (Constant), X2

Sedangkan untuk nilai R Square ini sebesar 0,375, berdasarkan tabel interpretasi nilai di dapatkan bahwa dapat ditetapkan hubungan variabel fasilitas kerja ada pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan berbilang 0,375 atau 37,5 %.

### Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

**Tabel 18.** Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.739a	0.547	0.527	2.732

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil dari tabel diatas hasil koefisien determinasi secara simultan penelitian ini yaitu 0,547 atau bisa di katakan disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berpengaruh sebesar 54,7 % dan 45,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang dibuktikan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $4,217 > 2,01174$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Terbukti dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $2,185 > 2,01174$  dan nilai signifikan  $0,034 < 0,05$ . Secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa ini terlihat dari nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yakni  $28.344 > 3,19$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Saran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dianjurkan untuk terus memperkuat kedisiplinan pegawai dengan pelatihan yang berkesinambungan dan penerapan regulasi yang ketat. Selain itu perlu dilakukan pembenahan serta penyesuaian pada sarana kerja agar lebih mendukung kenyamanan serta produktivitas pegawai. Untuk penelitian selanjutnya Penelitian di masa datang disarankan untuk memperluas studi ini dengan memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja atau lingkungan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdurachman, U., Situbondo, S., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(5), 861–875. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>
- Abu, H., Sidik, B., & Aziz, S. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 55–64.
- Aldaina, A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 132–145. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1291>

- Amelia Agustina, N., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Anandita, R. S., Susi, I., & Wisnu, M. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV Zam-Zam Jombang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 44–53.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 101–110. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Humaniora*, 4(1), 11–20. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora> <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–90. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 45–59. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Julia, J., Monde, M., Johnly, R., & Joula, P. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 115–124.
- Laksono, R. B., & Acynthia, A. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Samanco. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 22–32.
- Meddy, N., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 77–89.
- Meissy, F. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Rohman, F., & Wahyudi, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 211–223.
- Santoso, B., & Purnomo, H. (2020). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 45–56.