



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok

**Wira Tria Nita**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [trianitawira@gmail.com](mailto:trianitawira@gmail.com)

**Irwan Raharja**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [irwan.ira@gmail.com](mailto:irwan.ira@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to explain the partial and simultaneous influence between work discipline variables and work facilities on employee performance in the Depok City Regional Secretariat. Problems that occur regarding work discipline, work facilities, so that it can interfere with employee performance. This type of research is quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. Data processing using the SPSS program version 27, researchers conducted several tests including validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis and determination coefficient tests. The population in this study amounted to all employees of the Depok City Regional Secretariat, the research sample was 50 people and all permanent employees were used as research samples (saturated samples). The results of this study obtained that work discipline has a partial and significant effect on employee performance. Work facilities have a partial and significant effect on employee performance. Work Discipline and Work Facilities simultaneously affect employee performance*

**Keywords :** *Work Discipline and Work Facilities, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Depok. Permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja, sehingga dapat mengganggu kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 27, peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok, sampel penelitian sebanyak 50 orang dan semua pegawai tetap digunakan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Pasca era reformasi birokrasi, seluruh pegawai wajib memiliki kompetensi yang mumpuni. Setiap pegawai harus melakukan yang terbaik dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai pelayan masyarakat. Suatu organisasi sebagai tempat pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat harus dapat mengatur pegawai agar bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap perubahan dan tantangan dalam masyarakat menuntut PNS untuk bekerja lembur. Serta mampu merespon dengan baik berita-berita yang menyampaikan citra buruk PNS di mata masyarakat saat ini. Meskipun tidak semua pegawai negeri berkinerja buruk atau bermasalah, itu sudah cukup untuk membuat citra lembaga tersebut menjadi negatif.

Sumber daya manusia dianggap memegang peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, dimana manusia memiliki peran aktif dan terdepan. Tanpa peran aktif dari pegawai tersebut, setiap perubahan yang dilakukan akan mengalami kendala operasional. Sedangkan perubahan didukung dan didukung oleh perusahaan yang memiliki perlengkapan dan peralatan yang lengkap dan canggih dalam proses kerjanya untuk membantu aktivitas perusahaan yang ada, tetapi dikendalikan atau diawasi oleh manusia pada saat digunakan dalam produk yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen. (Pertiwi and Saputra 2020)

Disiplin merupakan fungsi sumber daya manusia yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Karena tanpa disiplin yang baik, sangat sulit untuk mencapai tujuan terbesar. Seorang pegawai memiliki derajat disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi standar yang didasarkan pada sikap, norma, dan tanggung jawab. Pedoman sikap mengacu pada mentalitas dan perilaku pegawai atas kesadaran atau kehendak sendiri ketika mereka melakukan tugas dan peraturan perusahaan atau organisasi. Suatu standar yang didasarkan pada norma-norma yang berkaitan dengan peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai di suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan kriteria akhir berbasis tanggung jawab adalah kemampuan untuk menegakkan dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesadaran adalah cara seseorang mematuhi semua peraturan, tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan secara sukarela, tanpa ada paksaan dari orang lain. Mematuhi segala peraturan dan

kebijakan yang telah ditetapkan merupakan tugas dan tanggung jawab sebagai acuan bagi perusahaan untuk menilai apakah pegawai telah mentaati disiplin kerja.(Wijaya et al., 2022).

Selain disiplin kerja, tersedianya fasilitas kerja yang dimiliki oleh setiap perusahaan juga menentukan kinerja perusahaan tersebut. Menurut Wijaya et al. (2022), Fasilitas sarana teknis yang membantu pegawai untuk merangsang semangat kerja dalam melaksanakan tugas, dan berperan penting dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai harus diperhatikan dalam menentukan fasilitas yang ditawarkan organisasi. Setiap fasilitas kerja perusahaan akan berbeda-beda bentuk dan jenisnya, tergantung dari jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan (Prawira, 2020).

Menurut Jufrizen & Hadi, (2021) Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya kepada pegawai tersebut berdasarkan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Husain (2018) Disiplin kerja adalah suatu bentuk usaha pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai berperilaku secara spontan dalam upaya bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja.

### **Fasilitas kerja**

Menurut Moekijat (Wijaya, Astuti, and Kurniawati 2022b) yang dimaksud dengan fasilitas adalah fasilitas fisik yang dapat mengolah input menjadi output yang diinginkan. Sarana operasional adalah segala sesuatu atau alat dan barang yang memberikan kemudahan atau dapat memberikan kemudahan bagi kegiatan operasi, termasuk sarana dan prasarana.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (Elang Ibrahim, Djuhartono, and Sodik 2021) , Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dengan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## Hipotesis

1. Hipotesis ( $H_1$ ) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
  - a. **H<sub>01</sub>**: Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
  - b. **H<sub>a1</sub>**: Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
2. Hipotesis ( $H_2$ ) Pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
  - a. **H<sub>02</sub>**: Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
  - b. **H<sub>a2</sub>**: Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
3. Hipotesis ( $H_3$ ) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
  - a. **H<sub>03</sub>**: Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok
  - b. **H<sub>a3</sub>**: Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kota Depok.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode penelitian yang memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menguji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok.

## **Populasi**

Populasi menurut (Sugiyono, 2017) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok pada tahun 2023 yang berjumlah 50 pegawai.

## **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 50 pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel pada penelitian ini dikatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.  $r$  tabel dari responden 50 orang adalah 0,279 jadi,  $r$  hitung dari variabel disiplin kerja diatas lebih besar dari  $r$  tabel.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika nilai Cronbach alpha tiap variabel diatas 0,6 maka variabel tersebut reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,794	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,838	Reliabel
Kinerja	0,749	Reliabel

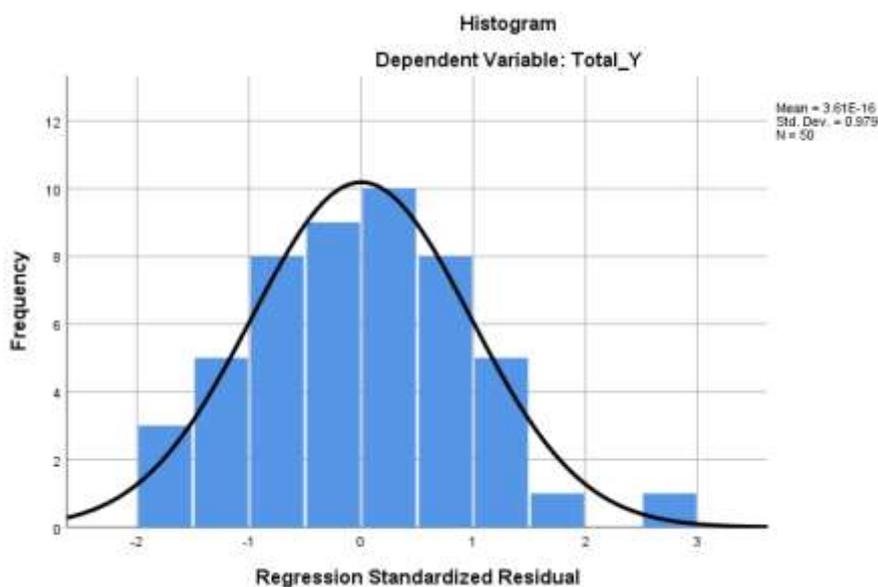
**Sumber: Hasil Olahan Software SPSS**

Berdasarkan tabel IV.9 pada hasil uji reliabilitas terlihat masing-masing item pernyataan yang mendukung variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja telah menghasilkan Cronbach's Alpha diatas 0,6 yaitu 0,794, 0,838, 0,749 jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut Reliabel atau handal.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak.

Hasil  
SPSS



**Sumber:  
Olahan  
Software**

### Gambar IV.1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar IV.1. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena Sebagian besar data berada dalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antar variabel independen. Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	0.642	1.559
	Total_X2	0.642	1.559

a. Dependent Variable: Total\_Y

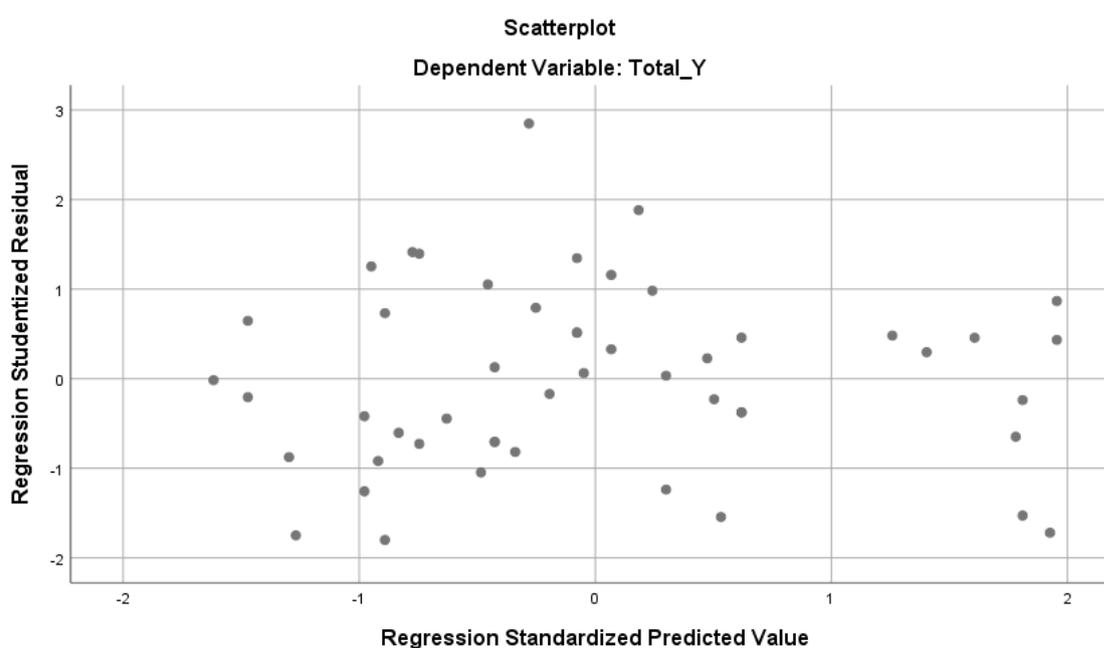
### Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0.642 dan VIF 1.559 yang berarti hasil tersebut  $0.642 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.559 < 10$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

## Uji Heteroskedasitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat grafik Scatterplot. Adapun ketentuan dalam metode grafik Scatterplot bila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



**Gambar IV.3. Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar IV.3. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

## Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). persamaan regresi linear berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan



mengalami kenaikan sebesar 0.624 kali.

3. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.446 setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.446 kali.

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ).

Kriteria keputusan:

1. Berdasar nilai statistik tabel
  - a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).
  - b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikansi perhitungan dengan (SPSS)
  - a. Jika nilai signifikansi  $> 5\%$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - b. Jika nilai signifikansi  $< 5\%$ : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel IV.10 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.352	4.395		0.535	0.595

Total_X1	0.624	0.135	0.518	4.633	0.000
Total_X2	0.446	0.138	0.362	3.240	0.002

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2023

Berdasarkan tabel IV. 12 dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian parsial nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar  $4.633 > t$  tabel  $2,01174$  dan nilai signifikansi  $0.000$  lebih kecil dari  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian parsial nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar  $3.240 > t$  tabel  $2,01174$  dan nilai signifikansi  $0.002$  lebih kecil dari  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Kriteria keputusan:

1. Berdasar nilai statistik tabel

a. Nilai  $F_h < F_{tabel}$ :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

2. Nilai  $F_h > F_{tabel}$ :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan nilai probabilitas jika terhitung dengan (SPSS).

a. Jika nilai probabilitas  $> 5\%$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Jika nilai probabilitas  $< 5\%$ : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel IV.11 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	38.909	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable:

Total\_Y

b. Predictors: (Constant),

Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2023

Berdasarkan tabel IV.13 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3.191 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $38.909 > 3.191$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independen (disiplin kerja dan fasilitas kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi dipakai untuk menunjukkan proporsi variabel dependen apabila  $R^2$  mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi.

$R^2$  = Korelasi linier berganda.

Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	0.623	0.607	2.435

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel diatas Dapat dihitung bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebagai berikut:

Nilai  $R^2$  sebesar 0.623 atau sama dengan 62,3% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok, hal ini dilihat dari nilai t hitung positif sebesar 4.633 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok, nilai t hitung positif sebesar 3.240 dan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05.
3. Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok, bsa dilihat dari tingkat

signifikansi  $0.000 < 0,05$  dan diperoleh nilai F hitung 38.909 yang berarti bahwa F hitung  $> F$  tabel dimana  $38.909 > 3.191$ . Variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 62,3%.

## Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan:

Hasil Penelitian ini bagi Sekretariat Kota Depok diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan memperhatikan Fasilitas kerja pegawai untuk mendukung pekerjaan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah sampel penelitian sehingga hasil yang didapatkan lebih konkrit. Lalu melakukan pengumpulan data secara tatap muka sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat.

## DAFTAR REFERENSI

- Pertiwi, Triani Patra, And Andika Saputra. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon."
- Wijaya, Ongky, Indah Yuni Astuti, And Endah Kurniawati. 2022a. 1 Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman) *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ud. Indonesia Makmur Kediri.*
- Prawira, Indra. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai."
- Jufrizen, And Fadilla Puspita Hadi. 2021a. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja."
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)."
- Elang Ibrahim, Farhan, Tjipto Djuhartono, And Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Lion Superindo." *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam* 1(2): 316–25.

