



Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih

Dea Firmayani¹, Ajabar², Herlina³

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih
Email: deafirmayani0310@gmail.com¹, herlinaprabu123456@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan *program (SPSS) versi 26*. Data ini diolah dengan alat uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas Dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 10,100 + 0,394 (X1) + 0,476 (X2) + e$. dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa Variabel Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3.050 (X1) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Nilai t hitung sebesar 3.630 (X2) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, karena nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine whether the Influence of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Prabumulih City. The population and sample in this study were 62 employees of the Population and Civil Registration Service of Prabumulih City. The analysis technique used was multiple linear analysis processed using the program (SPSS) version 26. This data was processed using the Normality test tool, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test with the help of the SPSS version 26 application. Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation was obtained, namely $Y = 10.100 + 0.394 (X1) + 0.476 (X2) + e$. using the multiple linear regression analysis method, it can be concluded that the Work Facilities Variable (X1). Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a calculated t value of 3,050 (X1) with a significance value of $0.000 < 0.05$, The calculated t value of 3,630 (X2) with a significance value of $0.001 < 0.05$, because the significance value is below 0.05, indicating that Work Facilities and Work Discipline have a significant positive effect on employee performance. It can be concluded that Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance have a significant positive effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Prabumulih City

Keywords: Work Facilities, Work Discipline, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih adalah suatu lembaga instansi pemerintah pelayanan masyarakat di mana suatu tempat terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan juga berlangsungnya tempat pelayanan KTP, Kartu Keluarga dan lain sebagainya, Oleh karena itu demi mewujudkan hal tersebut diperlukan fasilitas yang mendukung para pegawai agar aktivitas berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Pada instansi pemerintah pun di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari instansi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan instansi karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang misalkan menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan.

Menurut (Asri, 2019:175) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut L u b i s Sri Haryanti dan Heryenzus (2020:91) Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan.

Sedangkan pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung sering terlambat masuk kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai lainnya dan instansi secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih”**.

B. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel terhadap fenomena dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Priadana, H.M.S., dan Sunarsi, D. (2021).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.1 Kelurahan Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 20 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 20 Maret 2025.

Sumber Data

Berdasarkan data yang diperoleh, sumber data yang digunakan dalam hal ini penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui hasil observasi peneliti, wawancara (*Interview*) mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

- pegawai, dan menyebarkan kuesioner/angket ke pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.
2. Data Sekunder merupakan data pendukung informasi primer yang diperoleh baik dari dokumen, observasi maupun internet. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet, buku, dan jurnal-jurnal

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih yang berjumlah 62 pegawai yakni 46 ASN, 12 PHL (Pegawai Harian Lepas), dan 4 TKS (Tenaga Kerja Sukarela).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian, teknik pengumpulan data juga merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian yang terdiri dari empat macam yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangularisasi menurut Sugiyono (2020)

Yang dalam hal ini diambil 3 teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan meninjau atau mengunjungi instansi yang bersangkutan secara langsung, untuk mencatat Informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya kecil/sedikit. Peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

3. Angket/Kuesioner

Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap-tiap item kuesioner disediakan lima alternative jawaban berdasarkan skala *likert*.

C. HASIL DAN DISKUSI

Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel corrected item total correlation) dengan r tabel ($n-2$) = $62-2 = 60$, nilai r_{tabel} sebesar 0.254

Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.4355	37.037	.574	.870
X1.2	35.2581	37.867	.621	.867
X1.3	35.2097	39.906	.483	.876
X1.4	35.1935	37.470	.657	.864
X1.5	35.3548	35.544	.721	.858
X1.6	35.2581	35.768	.655	.864
X1.7	35.2097	38.037	.567	.870
X1.8	35.2903	38.701	.557	.871
X1.9	35.1613	37.351	.611	.867
X1.10	35.2258	37.096	.609	.867

Sumber : Data Primer diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26)

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.3226	37.107	.534	.845
X2.2	34.4839	36.155	.525	.846
X2.3	34.1774	36.575	.609	.839
X2.4	34.2742	35.940	.626	.837
X2.5	34.1452	37.208	.574	.842
X2.6	34.2903	34.308	.683	.831
X2.7	34.2258	37.424	.463	.851
X2.8	34.2903	36.931	.533	.845
X2.9	34.2258	37.784	.532	.845
X2.10	34.2903	36.800	.545	.844

Sumber : Data Primer Penelitian diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26)

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.9355	52.979	.590	.850
Y.2	40.0161	51.983	.617	.848
Y.3	40.0161	55.262	.478	.857
Y.4	40.2097	53.906	.464	.859
Y.5	39.9839	52.311	.588	.850
Y.6	39.9839	54.311	.519	.855
Y.7	40.0968	54.679	.464	.858
Y.8	40.1290	54.180	.541	.853
Y.9	40.1452	51.143	.575	.851
Y.10	39.9032	55.302	.504	.856
Y.11	39.9516	52.703	.565	.852
Y.12	39.9032	52.843	.630	.848

Sumber : Data Primer diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26)

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach adalah dengan membandingkan koefisien Alpha (α) dengan 0,60. "Jika koefisien Alpha (R_{hitung}) > 0.60 . "Jika koefisien Alpha (R_{hitung}) > 0.60 maka item tersebut reliable

Hasil Uji reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.879	10	

Fasilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.856	10	

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.864	12	

Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, uji Multikolineritas, uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov mogorov Smirnov (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Studentized Deleted Residual

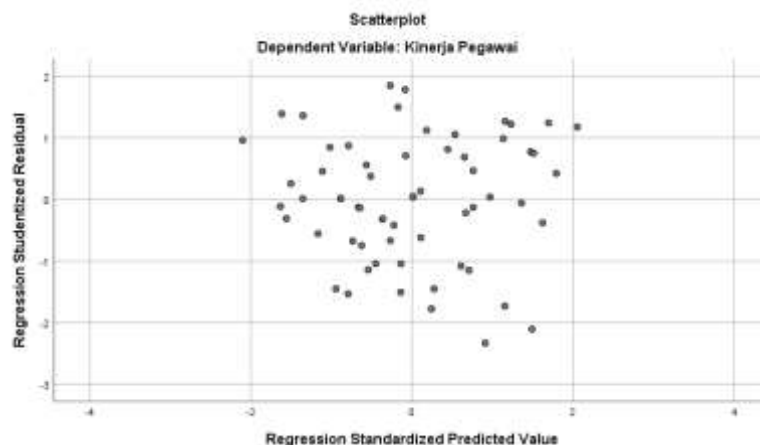
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0030235
	Std. Deviation	1.02096185
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.056
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF suatu variable menunjukan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	10.100	7.012		1.440	.155		
Fasilitas	.394	.129	.336	3.050	.003	.998	1.002
Disiplin	.476	.131	.400	3.630	.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.100	7.012		1.440	.155	
Fasilitas	.394	.129	.336	3.050	.003	
Disiplin	.476	.131	.400	3.630	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi Fungsi regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,100 + 0.394 X_1 + 0.476 X_2 + e$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan di atas nilai konstanta (a) adalah 10,100 yang berarti jika variabel fasilitas dan disiplin kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja adalah 10,100.
2. Nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X₁) adalah 0,394 artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,394. Koefesien regresi bernilai positif antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan apabila fasilitas kerja semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,476 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,476. Koefesien regresi bernilai positif antara disiplin kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila disiplin semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

UJI T (Persial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independen variabel*) (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen variabel*) (Y). Bentuk pengujiannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya parsial penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.
- c. Standar untuk nilai korelasi dibandingkan dengan t_{tabel} , t_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 62, $df = n - k$ dengan signifikansi (5%).

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.100	7.012	1.440	.155
	Fasilitas	.394	.129	.336	.003
	Disiplin	.476	.131	.400	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Sumber : Data diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa :

1. Hasil pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,050 dan t_{tabel} 1,671 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan 0,003 < 0,05. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.630 dan t_{tabel} 1,671 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan 0,001 < 0,05. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau tingkat kesalahan 0,05 (5%) dengan kriteria :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

Standar untuk nilai korelasi dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah sebanyak 62 maka $df = k-1 = 2 - 1 = 1$. Kemudian $df_2 = n-k-1 = 62 - 2-1$ yaitu 59 maka didapat f tabel sebesar 4,00 (lihat lampiran f-tabel).

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1090.714	2	545.357	11.730	.000 ^b
	Residual	2743.173	59	46.494		
	Total	3833.887	61			

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Fasilitas

di atas, dapat diketahui dengan $df (n1) = 1$, $df (n2) = 59$ maka didapatkan F_{tabel} sebesar 4,00. Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,730 dan nilai F_{tabel} 4,00. Maka nilai tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen fasilitas kerja Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen. ditolak dan

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, (2021) Uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (Fasilitas kerja dan disiplin kerja Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 . Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.533 ^a	.284	.260	6.81868	

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

Berdasarkan tabel 4.16 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom adjusted R Square yaitu sebesar 0,260. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,260 (26%) sedangkan 74 % nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat dijelaskan bahwa pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,050 dan t_{tabel} 2,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Berdasarkan t di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,630 dan t_{tabel} 1,999 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Terlihat dari F hitung $> F_{tabel}$ ($11,730 > 4,00$). dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen fasilitas kerja Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y sebesar 0,260 atau 26 % sedangkan 74% di pengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

D. Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih, berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan teori-teori yang mendukung. Maka dapat diambil kesimpulan.

1. Pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah nilai t hitung $3,050 > 2,000$ berdasarkan pengaruh independen Fasilitas kerja (X1) terhadap variable dependen Kinerja (Y), berpengaruh secara positif dapat dilihat dari t hitung lebih kecil dari t tabel dengan signifikasi, $0.003 < 0.05$, secara parsial variable fasilitas kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah nilai t hitung $3,630 > 2,000$ berdasarkan pengaruh independen disiplin kerja (X2) terhadap variable dependen Kinerja (Y), berpengaruh secara positif dapat dilihat dari t hitung lebih kecil dari t tabel dengan signifikasi, $0.001 < 0.05$, secara parsial variable disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel fasilitas kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara simultan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan Sipil Kota Prabumulih, nilai F hitung $11,730 > 4,00$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Dan berdasarkan uji Determinasi bahwa besarnya pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 26% sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh aspek atau factor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lain, pelatihan dll.

Saran

Berdasarkan analisis dari dari kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan masalah Fasilitas Kerja, maka peneliti menyarankan kepada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih untuk dapat mengoptimalkan Fasilitas Kerja.
2. Berdasarkan masalah Disiplin Kerja, maka Peneliti menyarankan kepada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih untuk meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai.
3. Berdasarkan masalah Kinerja, maka Peneliti menyarankan kepada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih untuk meningkatkan Kualitas kerja tim dan rasa tanggung jawab pegawai.
4. Saran untuk penelitian mendatang, bagi peneliti ini dapat diteliti lebih lanjut mengenai faktor variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi dan Kompetensi kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A.Z., dan Sasangko, R.C (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/91>
- Astri, Et. Al,. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Produksi Crane PT Posmi Steel Indonesia Cibitung*. <https://repository.stiegici.ac.id>. Diakses Pada November 2024.
- D Anggara (2020) *Pengaruh Fasilitas dan Gaji Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id>.
- Dewi Elyani (2024) *Pengaruh Kualitas dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Restoran Cepat Saji Rocket Chicken di Kota Prabumulih*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
- Ghozali , I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Gunawan , I. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Guruh Ramadhan, T. (2022) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abadi Lestari di Jakarta*. *Jurnal Sains dan Teknologi Fakultas Teknik*. Vol. XII No. 1 (2022).
- Ilham dan Sarpan (2024) *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Wings*. *Jurnal : IKRAITH-EKONOMIKA*. Vol. 7 No. 2.
- Indah P.S.N. (2019) *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. Tegal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- Jufrizen, Dkk (2021) *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Sains Manajemen*. ejurnal.lppmunsera.org Vol. 7 No. 1 (2021).
- Lestari, Dkk (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)*. *Jurnal: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah*. [Jurnal.uia.ac.id](http://jurnal.uia.ac.id).
- Mantero, E,. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemas Industry MPU*. *Procuratio : Jurnal Penelitian Manajemen*, 4 (1) 38-45. <https://jurnal.stiepari.ac.id/index.php/mpuarticle/view/1057>.
- Maupa (2019) *Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Converse di Makassar*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*.
- Nurhadian, F.N,. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Bisnis dan Iptek*. Vol.12.No.1.
- Priadana, H.M.S., Dkk (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Book.
- Poletiek (2020). *Pengertian Hipotesis*. <https://repository.stie.ac.id>.
- R.A Nugraha (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya)*.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/2374/>.

R S Sitompul (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Quality*. Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality Medan.

Sabri, S.E., Dkk(2021). *KEWIRAUSAHAAN : Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*. Media Sains Indonesia.

Selfi, Dkk (2021). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. Vol. 5 No. 3 (2021).

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.