
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3APPKB) BANTUL DIY.

Nurkholi Fatulloh Al-Haq¹

Endah Wening Budiningrum²

^{1,2}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹nurkholifah0022@gmail.com

²endahwening@amayogyakarta.ac.id

Abstract

This study aims to explain the partial and simultaneous effects of work discipline and work facilities on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, Population Control, and Family Planning. Issues related to work discipline and work facilities can disrupt employee performance. This is a quantitative study because it uses measurement methods and samples to test variables and hypotheses. Data was collected using questionnaires and observations. The researcher 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 consisted of all 61 employees at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, Population Control, and Family Planning. The results of this study indicate 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 have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : Work Discipline and Work Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah adalah faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, dan dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan organisasi atau instansi pemerintah dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya berkewajiban untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, namun sumber daya manusia juga bertugas untuk membentuk perilaku serta menciptakan kinerja terbaik dari pegawai demi kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai sangatlah penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sebuah organisasi, sedangkan kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan pegawai yang baik harus dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja pegawai maksimal dan efektif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Sikap disiplin terbentuk dari perilaku seseorang yang melakukan nilai-nilai keteraturan, ketaatan, jujur, dan ketertiban serta ketepatan waktu dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Disiplin kerja diharapkan mampu menyelesaikan dan menjalankan tanggung jawab setiap pegawai dengan efektif dan efisien.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (Tarigan, 2023).

Selain disiplin kerja, fasilitas kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi

dan efektivitas kerja pegawai (Jufrizen, 2021).

Kedua faktor ini saling berkaitan, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk memanfaatkan fasilitas yang ada dengan lebih baik, sedangkan fasilitas kerja yang baik dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja di DP3APPKB Bantul DIY yang masih kurang optimal serta keterbatasan fasilitas dalam bekerja, masih ada pegawai yang kurang disiplin, seperti tidak mengikuti apel pagi atau pulang lebih awal, dan adanya pegawai yang menggunakan seragam tidak tepat pada jadwalnya. Selain itu, fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan AC, juga turut memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, kurangnya penyegar ruangan seperti AC dan kipas angin, yang dimana hanya terdapat 1 sampai 2 unit AC di satu ruangan dan ada juga AC yang rusak. Dan itu juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena banyak beberapa pegawai yang tidak menggunakan AC atau kipas angin sehingga pegawai sering merasa kurang nyaman dalam bekerja dan pekerjaan mereka menjadi tertunda.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3APPKB) Bantul DIY”

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka penulis akan merumuskan permasalahan yaitu, apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB ?, apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB ?, apakah disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB ?.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB, dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada Asrie (Pratiwi & Permatasari, 2022) definisi disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Safitri (Jufrizen, 2021) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Muhyadin (Pranitasari & Khotimah, 2021) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (Jufrizen, 2021) diantaranya adalah :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Fasilitas Kerja

Menurut Bachrun (Yunus et al., 2024) fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka dapat menunjang kinerja pegawai serta membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan jika fasilitas kerja tidak memadai dapat

membuat pegawai malas dalam melakukan pekerjaan dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Silalahi et al, 2022).

Menurut (Fadilah & Banin, 2022) faktor faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain:

- 1) Mesin dan peralatan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses kerja yang ada disuatu organisasi.
- 2) Prasarana fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas organisasi, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan dan pagar.
- 3) Perlengkapan Kantor fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dikantor, seperti meja, kursi, lemari dan lainnya.
- 4) Ruangan Kesehatan yang diperlukan bagi pegawai beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- 5) Bangunan fasilitas pendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama layanan kantor.
- 6) Alat Transportasi semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas organisasi seperti kendaraan mobil, motor dan lainnya.

Menurut Moenir (Fadilah & Banin, 2022) fasilitas kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- 1) Fasilitas alat kerja, merupakan alat yang di gunakan oleh setiap pegawai dalam menja lankan tugasnya.
- 2) Fasilitas perlengkapan kerja, merupakan alat bantu untuk memper lancar suatu pekerjaan.
- 3) Fasilitas sosial, merupakan suatu fenomena yang menun jukan adanya pengaruh kehadiran orang lain terhadap performansi individu atau kelompok.

Menurut Harahap (Jufrizen, 2021) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut :

- 1) Mesin dan peralatannya, yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan
- 2) Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan labotarium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

Kinerja

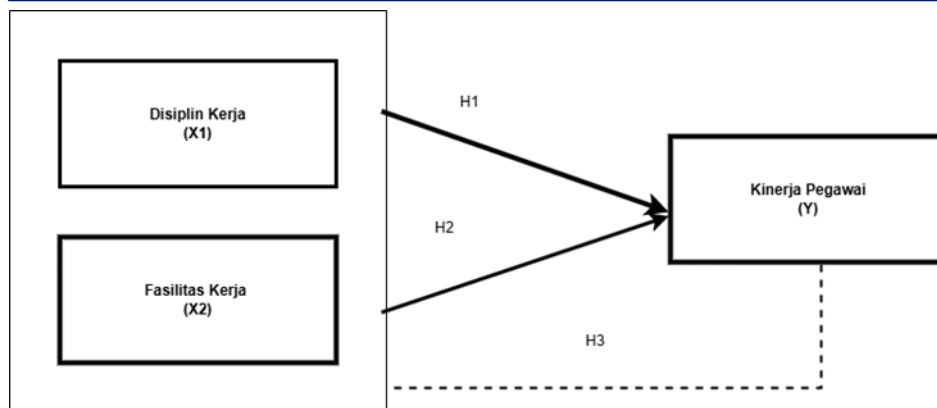
Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (Silalahi et al., 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Arda (Jufrizen, 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sahir (Fadilah & Banin, 2022) memaparkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian setiap pegawai supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Faktor psikologis, hal yang berhubungan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu ber tipe pekerja keras, sedangkan sebaliknya jika seorang mempunyai kinerja yang buruk karena orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya (malas).
- 3) Faktor organisasi, yang terdapat dari suatu organisasi tersebut seperti penghargaan. Dimana penghargaan dapat berupa kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti gaji dan cuti.

Menurut (Fadilah & Banin, 2022) indikator kinerja pegawai mampu dievaluasi melalui beberapa unsur yaitu:

- 1) Kualitas ialah sikap yang ditunjukan oleh seorang pegawai dengan bentuk, kerapian, kecermatan dan kesesuaian hasil kerja dengan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas ialah volume pekerjaan yang dapat menciptakan sesuatu dibawah keadaan normal. Hal tersebut dapat diamati melalui total beban pekerjaan serta situasi yang dirasakan pegawai saat melaksanakan tugasnya.
- 3) Ketepatan waktu ialah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan.
- 4) Kemampuan bekerja sama ialah dimana suatu pekerjaan dikerjakan dengan bekerja sama dengan orang lain baik secara horizontal maupun vertikal agar tercipta kinerja yang lebih optimal.



Sumber : Data Sekunder Diolah 2025

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Bantul DIY

H2 : Diduga terdapat pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Bantul DIY

H3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Bantul DIY

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif karena untuk mengetahui adakah pengaruh antar variabel yang diteliti adalah pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai (variabel terikat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di DP3APPKB Bantul DIY, yang berjumlah 61 orang. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, karena berdasarkan pada jumlah populasi dimana seluruh pegawai dijadikan sampel. Seluruh pegawai yang berada di DP3APPKB Bantul DIY yang berjumlah 61 orang.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018). Analisis data yang dilakukan oleh peneliti antara lain :

1. Uji Instrumen

a. 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 (Nita & Raharja, 2023)

b. 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 (Nita & Raharja, 2023)

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, varabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian multikolinearitas menurut Ghozali dapat diamati melalui Variable Inflation Factor (VIF) dengan syarat $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residul satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Fasilitas Kerja

e : Error term

b. Uji F (simultan)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1, X2,) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. 0,05 Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1- α) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = n - (k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya (Suwito et al., 2024).

c. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan uji untuk melihat seberapa variabel dependen mempengaruhi variabel dependen. Square 0.75 termasuk dalam kategori kuat, nilai R Square 0.50 termasuk kategori moderan dan nilai R Square 0.25 termasuk kategori lemah (Yunus et al., 2024).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Disiplin Kerja

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Sig	N	Ket
X1.1	0,786	0,2521	0,000	61	Valid
X1.2	0,670	0,2521	0,000	61	Valid
X1.3	0,776	0,2521	0,000	61	Valid
X1.4	0,711	0,2521	0,000	61	Valid

X1.5	0,799	0,2521	0,000	61	Valid
X1.6	0,727	0,2521	0,000	61	Valid
X1.7	0,897	0,2521	0,000	61	Valid
X1.8	0,757	0,2521	0,000	61	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item Fasilitas Kerja

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	sig	N	Ket
X2.1	0,704	0,2521	0,000	61	Valid
X2.2	0,686	0,2521	0,000	61	Valid
X2.3	0,733	0,2521	0,000	61	Valid
X2.4	0,613	0,2521	0,000	61	Valid
X2.5	0,776	0,2521	0,000	61	Valid
X2.6	0,683	0,2521	0,000	61	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Item Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Sig	N	Ket
Y1	0,817	0,2521	0,000	61	Valid
Y2	0,757	0,2521	0,000	61	Valid
Y3	0,927	0,2521	0,000	61	Valid
Y4	0,852	0,2521	0,000	61	Valid
Y5	0,853	0,2521	0,000	61	Valid
Y6	0,776	0,2521	0,000	61	Valid
Y7	0,784	0,2521	0,000	61	Valid
Y8	0,775	0,2521	0,000	61	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha Standar</i>	N of Items	Ket
Disiplin Kerja	0,883	0,60	8	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,774	0,60	6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,926	0,60	8	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat masing-masing item pernyataan yang mendukung variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai telah menghasilkan Cronbach's Alpha diatas 0,60 yaitu 0,883, 0,774,

0,926 jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel atau handal.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		61
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.54563658
Most Extreme Differences	Absolute	0.141
	Positive	0.096
	Negative	-0.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.176
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan one-simple kolmogorov-smirnov test, pada variabel Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil nilai signifikansi 0,176. Sehingga pada uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa $0,176 > 0,05$, maka nilai residual pada uji normalitas menggunakan one-simple kolmogorov-smirnov test dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

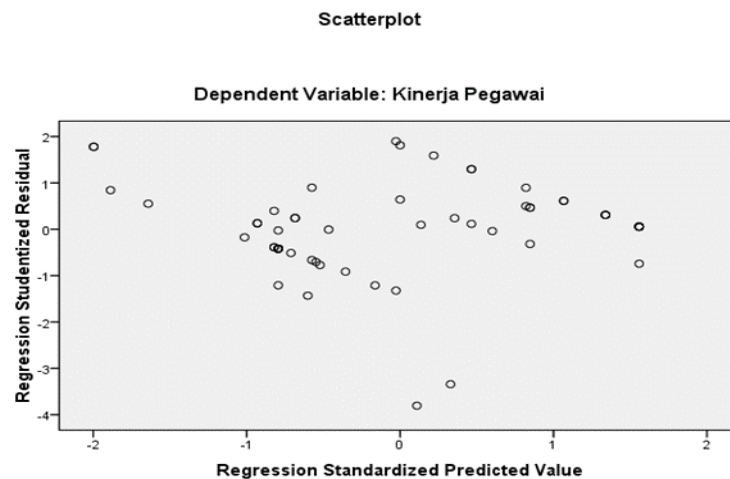
Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.457	2.190
	Failitas Kerja	0.457	2.190

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0.457 dan VIF 2.190 yang berarti hasil tersebut $0.457 > 0,10$ dan nilai VIF $2.190 < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedasitas



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.868	3.548		1.654	.104
	Disiplin Kerja	.317	.142	.287	2.231	.030
	Fasilitas Kerja	.711	.178	.514	4.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 7 ,maka dihasilkan sebuah persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X1 = Variabel Disiplin Kerja

X2 = Variabel Fasilitas Kerja

Dengan persamaan

$$Y = 5.868 + 0.317 + 0.711$$

b. Uji T (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.868	3.548		1.654	.104
	Disiplin Kerja	.317	.142	.287	2.231	.030
	Fasilitas Kerja	.711	.178	.514	4.001	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

- 1) Variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung $2.231 > t$ tabel 2.002 dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0.030 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga hipotesis untuk variabel Disiplin Kerja dapat diterima.
- 2) Variabel Fasilitas Kerja memiliki t hitung $4.001 > t$ tabel 2.002 dengan nilai signifikan variabel fasilitas kerja sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). sehingga hipotesis untuk variabel Fasilitas Kerja dapat diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus :

Tabel 9. Hasil Uji F Variabel X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.250	2	250.625	37.386	.000 ^a
	Residual	388.816	58	6.704		
	Total	890.066	60			
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 diperoleh bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $37.386 > 3.16$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti dapat diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.548	2.58915
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dihitung bahwa nilai R Square (R²) sebagai berikut: Nilai R² sebesar 0.563 atau sama dengan 56,3% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi atau instansi sebaiknya terus memperkuat disiplin kerja dan meningkatkan fasilitas kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang sesuai standar, ruang kerja yang nyaman, dan akses yang mudah ke teknologi pendukung, juga perlu diperhatikan agar pegawai merasa

lebih didukung dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memperhatikan kedua variabel ini, organisasi atau instansi diharapkan dapat mencapai produktivitas yang lebih optimal.

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan. Ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Bantul DIY.

KESIMPULAN

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 di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Bantul DIY, hal ini dilihat dari nilai t hitung positif sebesar 2.231 dan nilai signifikansi 0.030 lebih kecil dari 0.05.
2. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Bantul DIY, hal ini dilihat dari nilai t hitung positif sebesar 4.001 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05.
3. Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Bantul DIY, bisa dilihat dari tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai F hitung 37.386 yang berarti bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dimana $37.386 > 3.16$. Variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 56,3%.

REFERENSI

- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Jufrizen. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*.
- Muhammad Yunus, Anwar Anwar, Zainal Ruma, Siti Hasbiah, & Resky Amalia Hamka. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah*. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 3(4), 264–277. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4383>
- Nuridin, H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen (Vol. 18, Issue 01).
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. multi Elektrik Sejahterindo, Citeriup Kabupaten Bogor*. In JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (Vol. 3, Issue 1).
- Sagita, O. I. (2023). *Pengaruh Kualitas Barang Terhadap Keputusan Pembelian Pada Aplikasi Shopee*.
- Saputra, H. T., & Sukmawati, A. (2023). *Pengaruh Thrif Shop Terhadap Kepuasan Pembelian Produk Fashion*. Journal Economy Management Business and Entrepreneur, 1(2), 59–65.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitataif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwito, A., Zd, M., Tinggi, S., Manajemen, I., Meulaboh, I., & Barat, A. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kabupaten Aceh Barat*. 2(10), 319–324. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14013588>
- Tarigan, 2023. (n.d.). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Tetty, W., Manullang, A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera*. In KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen (Vol. 1, Issue 1).
- Tria Nita, W., & Raharja, I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok*. 1(3), 166179. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3%20September.249>
- Agung Hartadi, Nurhadi Nugroho, (2024). *Analisis Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Miftah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 2(1), April 2024 Page : 18–28

- Wilis Fahlefi, Suliantoro, Niken Ayu Cahyani. (2024). *Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta*. JBMA : Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi Vol.XI No.1 Maret 2024
- Sunarni, Muhammad Yusuf, Muhammad Fatkhurohman Albashori, Kristina Sujila, Muhamad Risal Tawil. (2024). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Edunomika –Vol. 08, No. 02, 2024
- Irine Diana S.W., Prihartanto E.W., Koiri Najib, Purwanta, Fanny. (2024). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Citra Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Puskesmas Mulia Baru Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat*. ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen, volume 17 No. 2 Oktober 2024, Hal.54-71
- Wilis Fahlefi1), Yulianto harinugroho2), Mochamad Rofik. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung*. Prima Ekonomika, Vol. 14 No 2, Oktober 2023.