

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKPSDM TANGERANG SELATAN**Risky Asjimi¹, Rony Edward Utama²**^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ riskyasjimi1234@gmail.com² r.edwardutama@umj.ac.id**Informasi artikel**

Diterima :

10 Januari 2024

Direvisi :

12 Januari 2024

Disetujui :

22 Januari 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work facilities on employee performance, to determine the effect of work discipline on employee performance. The population in this study were employees of the Human Resources and Human Resources Development Agency (BKPSDM), totaling 40 employees. Hypothesis testing uses an associative research design, statistical analysis methods consisting of multiple linear regression analysis, partial testing (t test) and testing the coefficient of determination. Research results on partial testing (t test). shows that the work facilities variable has a positive and significant effect on employee performance, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. there is a positive and significant influence between work facilities and work discipline together on employee performance. and through testing the coefficient of determination (adjusted r square), a value of 0.818 or 81.8% was obtained. This means that employee performance is influenced by work facilities and work discipline by 81.8%. while the remaining 18.2% is determined by other variables.

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

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Daerah Tangerang Selatan bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian di wilayah Tangerang Selatan, termasuk urusan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai daerah. Tugasnya mencakup pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, serta administrasi kepegawaian. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan pada BKPSDM masih kurang maksimal, hal ini terindikasi dari rendahnya kualitas kerja. Berikut adalah penilaian rata-rata kinerja karyawan pada periode tahun 2020, 2021 dan 2022, sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai BKPSDM

No	Keterangan	Jumlah Karyawan	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	40	75	78	71
2	Kuantitas Kerja	40	78	81	73
3	Efisiensi Kerja	40	86	84	77
4	Ketelitian Kerja	40	86	84	90

Sumber: BKPSDM

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kinerja pegawai dari data yang diambil pada tahun 2022. Kualitas kerja pegawai pada tahun 2022 adalah 71, terjadi penurunan kualitas kerja pegawai pada tahun sebelumnya. Kuantitas kerja pegawai pada tahun 2022 adalah 73, terjadi penurunan kuantitas kerja pada tahun sebelumnya. Efisiensi kerja pada tahun 2022 adalah 77, terjadi penurunan efisiensi pada tahun sebelumnya. Ketelitian Kerja pada tahun 2022 adalah 90, terjadi peningkatan ketelitian kerja pada tahun sebelumnya.

Pegawai seringkali mengeluhkan beberapa indikator yang masih dalam keadaan sedang atau bahkan kurang baik dalam perusahaan tersebut. Misalnya, jaringan internet (*wifi*) yang digunakan pada kantor sering mengalami gangguan (*error*) sehingga seringkali membuat para karyawan kesulitan dalam mengakses jaringan internet, selain itu, fasilitas-fasilitas penting seperti komputer, printer, mesin fotokopi, AC, dispenser dan lift pun sering mengalami masalah atau *error* sehingga ini membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja, serta lahan parkir yang kurang memadai sehingga membuat karyawan harus memarkirkan kendaraan mereka ditempat yang lumayan jauh.

Sehingga dibutuhkan fasilitas yang lengkap dan aman demi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kondisi seperti ini yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan bagi perusahaan itu sendiri. Maka fasilitas kerja yang baik sangat diperlukan karna dapat menunjang proses dalam bekerja, karna ketika bekerja sangat diperlukan juga fasilitas yang lengkap dan memadai agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Beberapa pegawai mengalami sanksi hukuman disiplin seperti perihal absensi. Dalam absensi tersebut terdapat beberapa pegawai yang sering datang melewati jam masuk kerja. Hal itu dapat mempengaruhi pegawai lain untuk melakukan hal yang sama. BKPSDM Kota Tangerang Selatan menerapkan jam operasional masuk pada pukul 07.30 dan 08.00, akan tetapi ada beberapa karyawan yang masih belum bisa tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan disiplin kerja yang diberikan instansi pada pegawai masih belum maksimal.

Selanjutnya ada faktor disiplin kerja seperti pernikahan, perceraian, dan poligami pada PNS diluar sepengetahuan pejabat ASN. Didalam UU Peraturan Pemerintah (PP) nomor 45 tahun 1990 pasal 4 di tentang izin perkawinan dan perceraian bagi pegawai negeri sipil, yang tertera dalam Pasal 4 (1) yang menyatakan bahwa PNS pria dapat berpoligami asalkan mendapatkan izin dari atasan, dan Pasal 4 (2) yang menyatakan bahwa PNS Wanita tidak di izinkan menjadi istri kedua ketiga atau keempat. Apabila PNS pria melakukan poligami tanpa izin maka dapat dikenakan sanksi administratif berupa pemecatan secara tidak hormat dan apabila PNS wanita terbukti menjadi istri kedua, ketiga atau keempat maka mendapatkan sanksi administratif berupa diberhentikan secara tidak hormat.

Dalam hal ini bisa diuraikan bahwa bagaimana pegawai bisa patuh terhadap, serta bersedia menerima sanksi jika tidak menaati peraturan Instansi, jika semua pegawai

menjalankan tugas dengan menaati peraturan instansi akan menciptakan kinerja yang maksimal dan memberikan hasil yang maksimal terhadap Instansi.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan menggunakan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Dessler (2015, hal 13) *“performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”* (Kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya secara utuh sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang di harapkan). Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau kesempurnaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Busro (2018:99-100) dimensi dan indikator kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu :

1. Hasil Kerja
 - a. Kualitas kerja, merupakan kemampuan karyawan dalam menunjukkan kualitas kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan.
 - b. Kuantitas kerja, merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
 - c. Efisiensi waktu, merupakan penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
2. Perilaku Kinerja
 - a. Inisiatif, merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar.
 - b. Ketelitian, adalah kemampuan karyawan dalam melihat kembali apa yang telah dikerjakan.
3. Sifat Pribadi
 - a. Kepemimpinan, adalah kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugasnya.
 - b. Kejujuran, merupakan ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang diberikan kepadanya.
 - c. Kreativitas, adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya dan memperbaiki hasil kerja sehingga dapat menambah produktivitas.

Fasilitas Kerja

Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Moenir (2015:336) 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.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat didefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk fisik seperti peralatan kerja yang lengkap, perlengkapan kantor, alat transportasi, sarana dan prasarana seperti lift, akses jalanan, pintu, yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas, membuat keamanan dan kenyamanan pegawai terhadap fasilitas yang ada serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung jalannya nada Perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Moenir, (2016:120) mengungkapkan bahwa dimensi fasilitas kerja terbagi menjadi 3 dan berserta Indikatornya yaitu :

1. Fasilitas alat kerja operasional
Alat kerja operasional yaitu, semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi. Contohnya seperti mesin pengganda (printer), komputer, proyektor, wifi. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.
2. Fasilitas kerja
Perlengkapan kerja ialah, semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah :
 - a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk kamar mandi, toilet, jalan, dan halaman parkir yang memadai.
 - b. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
 - c. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, laci atau loker dengan segala macam bentuk dan keperluan di tempat kerja.
3. Fasilitas sosial
Fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Misalkan disediakannya *mess*, asrama untuk para karyawan, ruang jabatan, rumah dinas, fasilitas olahraga dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penyediaan dari fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memen- uhi kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun dari segi kualitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Rivai (2010) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas dapat didefinisikan dan dipahami bahwa bagaimana pegawai bisa patuh terhadap peraturan perusahaan atau dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan perusahaan, serta bersedia menerima sanksi jika tidak menaati peraturan perusahaan, jika semua pegawai menjalankan tugas dengan menaati peraturan perusahaan akan menciptakan kinerja yang maksimal dan memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. **Frekuensi Kehadiran**
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.
2. **Tingkat Kewaspadaan Pegawai**
Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan pegawai diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu, ketelitian dan perhitungan.
3. **Ketaatan Pada Standar Kerja**
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: menaati peraturan, pedoman kerja, dan tanggung jawab.
4. **Ketaatan Pada Peraturan Kerja**
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: kepatuhan dan kelancaran.
5. **Etika Kerja**
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: suasana harmonis, dan saling menghargai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Sumber Data

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), di Jl. Maruga Raya No.1, Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Daerah Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 40 pegawai, di bagian mutasi, promosi, pengembangan karir, dan bidang pembangunan kompetensi SDM aparatur.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 responden. Untuk menghindari subyektivitas dalam penentuan sampel, maka sampel diambil dari populasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner dimana sekumpulan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner bersifat tertutup, artinya jawaban yang dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban diluar diluar jawaban yang diberikan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini bisa dilihat terdapat hasil yang ditunjukkan pada Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t) dan Uji Signifikan Secara Silmutan (Uji F) dengan hasil olah data program SPSS 20.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.569	5.788		.789	.435
1 FASILITAS	.104	.039	.193	2.639	.012
KERJA					
DISIPLIN	.933	.082	.830	11.349	.000
KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $2.639 > 1,687$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,012 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $11.349 > 1,687$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Tabel 3. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310.368	2	155.184	83.206	.000 ^b
Residual	69.007	37	1.865		
Total	379.375	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F-hitung sebesar 83.206 dimana nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) $3-1 = 2$ dan df 2 (n-k) $40-2 = 38$. Dari perhitungan tersebut didapatkan nilai F-tabel sebesar 3,24. Jadi diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar $83,206 > 3,24$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM. Berdasarkan hasil Uji t terlihat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $2.639 > 1,687$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,012 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM. Berdasarkan hasil Uji t terlihat nilai thitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $11.349 > 1,687$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $83,206 > 3,24$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengamatan diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel Fasilitas Kerja menunjukkan nilai positif, Berarti terdapat pengaruh yang positif antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai searah, semakin naik Fasilitas Kerja nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,104. Selain itu berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $2.639 > 1,687$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,012 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terutama pada tersedianya fasilitas Toilet yang bersih & Halaman parkir yang layak pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

2. Berdasarkan hasil pengamatan ini diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, semakin naik Disiplin Kerja maka semakin naik Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,933, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,933. Selain itu berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $11.349 > 1,687$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terutama pada pegawai yang tidak menaati peraturan wajib diberi hukuman disiplin, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
3. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja nilai konstanta adalah 4.569. Selain itu berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $83,206 > 3,24$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

REFERENSI

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daniro, R. J., Gani, N.A., & Priharta, A. (2023). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 1(2), 66-73.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Gani, N. A., & Priharta, A. (2023). Determinants of Managerial Performance in The Covid-19 Era. *Technium Soc. Sci. J.*, 39, 465.
- Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku Organisasi. *Mirqat Jakarta*.
- Moenir, H. AS, (2015), *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset.
- Prayitno, D. H., Priharta, A., & Septemberizal, S. (2023). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Budaya Organisasi, Partisipasi Anggaran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Asuransi DKI Jakarta. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 7833–7845. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3055>
- Utama, R. E., Gani, N. A., Jaharuddin, & Priharta, A. (2019). *Manajemen Operasi*. Jakarta: UM Jakarta Press.
- Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Sinambela Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada