

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA
PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

Dea Firmayani

2021110033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIK KOTA PRABUMULIH

Disusun Oleh :

Nama : Dea Firmayani

NIM : 2021110034

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Mengetahui

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Amandin, S.Pt.,M.M
Pembimbing I

2. Herlina, S.P.,M.Pd
Pembimbing II

21 Juli 2025

Mengetahui

I Kepala Program Studi Fakultas is
Ekonomi dan Bism Universitas
Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN : 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota
Prabumulih
Disusun Oleh :
Nama : Dea Firmayani
NIM : 2021110033
Program Studi : Manajemen
Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Anggota Penguji I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN.0213057202

Anggota Penguji II

Yudi Tusri, S.E., M.Si.
NIDN.0214087201

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Firmayani

NIM : 2021110033

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih)” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, 26 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Dea Firmayani

NIM : 2021110033

MOTTO dan PERSEMBAHAN

“"Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting, Karena Allah telah mempersiapkan Hal Baik dibalik Kata Proses yang kamu anggap Rumit"

(Edwar satri)

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan ada Kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah)

Kupersembahkan Kepada :

- 1.Kedua Orang Tuaku tercinta
- 2.Adiku Sayang, Keluargaku
- 3.Teman-teman seperjuangan Angkatan 2021
- 4.Orang-Orang baik yang tak pernah lelah Mendukung, memotivasi, serta memberi nasehat dan mendoakan
- 5.Bapak/Ibu Dosen STIE
- 6.Almamaterku

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA PRABUMULIH**

Oleh :

Dea Firmayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email : deafirmayani0310@gmail.com

ABSTRAK

**Dea Firmayani, Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota
Prabumulih (Di bawah bimbingan Bapak Ajabar, S.IP.,M.M dan ibu
Herlina,Sd.,M.Pd)**

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 Heteroskeditas 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 signifikansi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Pembimbing I sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini
4. Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Haryadi, SH.MM.. selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih beserta jajaran yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
8. Kepada kedua orangtua ku tercintah Bapak Firman dan Ibu Ariyani, Terimakasih atas dukungannya, pengorbanannya, kasih sayang kalian yang begitu tulus, serta doa, dan dukungan motivasi, nasehat yang tak akan pernah aku lupakan sampai akhir hayatku.
9. Kepada adiku Sayang Rara Firdasari . Terimakasih atas dukungan serta doa nya.
10. Teruntuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya Femas Pria Nanda terima kasih telah menjadi bagian dari

Perjalanan perjalanan hidup penulis. Yang selalu memberikan support serta dukungan baik berupa moril maupun material.

11. Teruntuk ketiga sahabatku arintan,salsa,pela Terimakasih Sudah Menjadi Pendegar Yang Baik Untuk Penulis.
12. Seluruh teman seperjuangan di kelas manajemen A Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih Angkatan 2021.
13. Teruntuk Orang-Orang baik yang tidak pernah lelah Mendukung, memotivasi, serta memberi nasehat dan mendoakan ku
14. Terakhir kepada diri sendiri, (Dea Firmayani) yang selalu mampu berjuang, menguatkan, dan meyakinkan diri, Serta terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu berusaha dan tidak lelah mencoba sebuah proses, kamu Hebat.

Serta ucapan terimakasih kepada pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas budi dan kebaikan untuk semuanya, Amin

Prabumulih, 26 april 2025

Penulis,

Dea Firmayani

NIM : 2021110033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO dan PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Fasilitas Kerja	7
2.1.1.1 Jenis — Jenis Fasilitas Kerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja Kerja	8
2.1.1.3 Fungsi Fasilitas Kerja	9
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	9
2.1.1.5 Indikator Fasilitas Kerja	10
2.1.1.6 Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2. Disiplin Kerja.....	12
2.1.2. I .Pengertian Disiplin Kerja	12

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.	16
2.1.2.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	16
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	18
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3 Hipotensi Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Metode penelitian	26
3.1.2 Desain Penelitian	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.3 Data	28
3.3.1 Sumber Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Uji Instrumen Penelitian	29
3.5.1 Uji Validitas.....	30
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	30
3.6 Konseptual dan Operasional Variabel.....	31
3.6.1 Konseptual Variabel	31
3.6.2 Operasional Variabel	31

3.7 Teknik Pengumpulan Data	32
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.8.1 Uji Asumsi klasik	34
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.10 Uji Hipotesis	36
3.10.1 Uji t (Uji Parsial)	37
3.10.2 Uji F (Uji Simultan)	37
3.11 Uji Koefisien Detenninasi (R^2)	38
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Sejarah Kota Prabumulih	40
4.1.1 Sejarah Kota Prabumulih	40
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prabumulih	41
4.1.3. Struktur Organisasi	42
4.1.4 Tugas Wewenang Pihak yang Ada dalam Struktur Organisasi	43
4.2 Data Hasil Penelitian	48
4.2.1 Karakteristik Responden	48
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	51
4.3 Deskripsi Variabel	51
4.3.1 Variabel Fasilitas Kerja (X_1)	52
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	55
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
4.4 Hasil Analisis Data	63
4.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian	63
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas	63

4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas	71
4.4.2.3 Uji Multikolinearitas	72
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.6 Pengujian Hipotesis	75
4.6.1 Uji t(Uji Parsial).....	75
4.6.2 Uji F(Uji Simultan)	77
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.7 Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2 Skoring Jawaban Pada Kuesioner	34
Tabel 4.1 Jumlah Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.2 Jumlah Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	50
Tabel 4.3 Jumlah Karakteristik Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	51
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas kerja(X_1).....	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja(X_2)	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai(Y)	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Fasilitas kerja.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Disiplin kerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas kerja(X_1)	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin kerja (X_2)	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial)	75
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 Tabulasi Responden.....	91
Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi	92
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi	105
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian	106
Lampiran 6 Dokumentasi	107
Lampiran 7 Riwayat Hidup	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, dalam hal ini menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai.

Pada instansi pemerintah pun diuntut 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. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang memicu pada perencanaan, pengendalian, pengorganisasian dan suatu pengarahan pada sumber

Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi Berdasarkan opserpasi lapangan yang dilakukan ada faktor kinerja menurun Fasilitas kerja peraltan teknologi yang kurang memadai seperti contoh kurangnya Fasilitas komputer dan perralatan elektronik serta server dan jaringan internet yang kurang mendukung, serta beberapa faktor lainnya, dari observasi yang dilakukan masih banyak pegawai yang menerapkan disiplin kerja yaitu dilihat dari sikap pegawai yang masih belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik datang tidak tepat waktu dan pulang bekerja dalam waktu yang tidak ditentukan perusahaan.

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 Lubis 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. Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Abidin dan Sasongko (2022:199) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi baik

secara teoritis maupun praktis bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas fasilitas kerja dan disiplin kerja pada pegawai. Fasilitas kerja yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai, karena mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan sehat, fasilitas kerja yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena mereka dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih dihargai dan diapresiasi oleh suatu instansi pemerintahan.

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”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih?

- 3) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji sesuai pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti. Namun secara spesifikasi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen sdm (sumber daya manusia).

2. Manfaat Akademis

Dapat menambah wawasan, pengetahuan dan penerapan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan fasilitas kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dimasa yang akan datang

1. 5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai uraian dari rumusan masalah serta acuan teori dasar bagi penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, definisi konsep operasional, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai sejarah perjalanan berkembangnya kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih, alasan pegawai terhadap Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja yang diberikan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang nantinya berguna bagi penelitian selanjutnya maupun ilmu pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Fasilitas Kerja

Manusia beraktifitas selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi manusia adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pendukung eksternal adalah lingkungan yang berupa sumber daya yang ada menurut Nurhadian A.F (2019:7). Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan suatu instansi dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal suatu instansi, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang menurut Jufrizen dan Fadilla P.H (2021:1).

Sedangkan menurut Asri et al (dalam Jufrizen dan Fadilla P.H, 2021:1) 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 prestasi kerja seorang pegawai. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan kepada seorang pegawai, dalam hal ini secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya menurut Nurhadian, A.F (2019:8).

pekerjaannya menurut Nurhadian A.F (2019:8). Fasilitas kerja pada suatu instansi penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu dengan efisien apabila tidak di dukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam kantor tersebut. Seperti gedung kantor pemerintahan dan peralatan kantor meliputi : meja, kursi, lemari kayu, lemari besi, pena, kertas, komputer, laptop, printer, filing kabinet, mesin penghancur kertas, overhead, AC/Kipas Angin, berangkas uang dan peralatan lainnya.

Untuk mendukung kinerja pegawai di kantor pemerintahan tersebut, fasilitas kerja atau peralatan yang ada dipergunakan di dalam kantor tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, kurang memahami cara kerja aplikasi suatu instansi atau alat kerja tersebut, oleh karena itu perlu adanya pelatihan/training bagi para pegawai tentang masalah cara pemakaian fasilitas kerja seperti laptop dan computer. Pelatihan tersebut dapat berupa pelatihan/training cara pemrograman dan teknik komputer jaringan lainnya menurut Nurhadian A.F (2019:9). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung aktivitas suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja

Dalam memberikan fasilitas kerja yang baik kepada pegawai kantor, tentu suatu instansi pemerintahan mempunyai tujuan dan manfaat dari pemberian fasilitas kerja tersebut. Berikut menurut Indah Pawestri S.N (2019) di samping :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- 7) Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

2.1.1.3 Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, D Anggara (2020:28) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Ada banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan intansi, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi

kelancaran tugas yang mereka kerjakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja menurut Juliet (2022:11) yang dikemukakan oleh Robbins adalah sebagai berikut :

1) Fasilitas Alat Kerja

Sarana atau alat yang disediakan oleh instansi pemerintahan untuk mempermudah aktivitas pegawai dalam bekerja.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Sarana atau alat bantu pekerjaan yang digunakan untuk membantu proses kerja, seperti mesin, peralatan, perkakas ataupun instalasi.

3) Fasilitas Sosial

Sarana yang digunakan untuk kepentingan masyarakat baik oleh suatu instansi pemerintahan maupun swasta, contohnya seperti kantor pemerintahan, sekolah, klinik, tempat ibadah, taman bermain, tempat olahraga dan sebagainya yang bermanfaat bagi kebutuhan masyarakat.

Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

2.1.1.5 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Sabri dan Susanti (2021) indikator fasilitas kerja antara lain sebagai berikut :

1) Sesuai dengan kebutuhan yaitu memenuhi hal-hal yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan hidup pegawai.

- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja berarti memiliki produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja merupakan kunci untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.
- 3) Mudah dalam penggunaan artinya proses, cara pembuatan memakai sesuatu, atau pemakaian.
- 4) Mempercepat proses kerja adalah upaya untuk meningkatkan kecepatan atau efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, mempermudah proses kerja, meningkatkan produktivitas, memperoleh hasil kerja yang lebih berkualitas serta menghemat waktu.
- 5) Penempatan ditata dengan benar yaitu fasilitas kerja yang digunakan untuk membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai.

2.1.1.6 Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja yang baik dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja, fasilitas kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan kondisi fasilitas kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Fasilitas kerja yang baik dan alat kerja yang sesuai akan mendukung kinerja pegawai agar lebih nyaman, efektif dan efisien dalam bekerja menurut Jufrizen (2021:3).

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan suatu instansi. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya menurut RS Sitompul (2024:228).

Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di suatu instansi pemerintahan. Sedangkan menurut Ilham dan Sarpan (2024:105) Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Lestari & Afifah, (2020:98) berpendapat bahwa disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan.

Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mengacu pada kebijakan, lingkungan, dan etika di tempat kerja, sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya, contohnya taat terhadap

aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu instansi pemerintahan, bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, memenuhi semua peraturan suatu instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sitompul, S. H. (2024:28) yang dikemukakan oleh Wijaya secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sitompul, S. H. (2024:28) yang dikemukakan oleh Sutrisno menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Sitompul, S. H. (2024:29) yang dikemukakan oleh Afandi berpendapat bahwa diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kepemimpinan adalah suatu kedudukan yang melakukan interaksi dengan bawahannya dengan cara memerintahkan atau mempengaruhi melalui cara komunikasi yang baik secara terorganisir demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

- 2) Faktor yang memengaruhi sistem penghargaan adalah administrasi atau kebijaksanaan perusahaan dalam memberi penghargaan. Faktor-faktor tersebut meliputi : Perencanaan, Ketersediaan anggaran, Komunikasi, Evaluasi.
- 3) Faktor kemampuan kerja dapat disebut sebagai skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Tentunya kemampuan kerja para pegawai itu sendiri harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
- 4) Faktor balas jasa adalah imbalan yang diberikan kepada pemilik faktor produksi atas pengorbanannya dalam kegiatan produksi.
- 5) Faktor keadilan Keadilan adalah perilaku yang tidak didasarkan pada kesewenang-wenangan, dan memperlakukan orang lain sesuai dengan hak dan kewajibannya. Keadilan juga berarti berpihak kepada yang benar, tidak memihak, dan sepatutnya.
- 6) Faktor pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan suatu instansi untuk memantau, memeriksa, dan mengevaluasi bawahannya. Tujuannya untuk memastikan bawahan melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan.
- 7) Sanksi hukuman atau punishment merupakan bentuk akibat dari pelanggaran aturan yang telah dibuat. Sanksi diberikan sebagai alat pemaksa untuk ditaati kaidah, undang-undang, dan norma-norma hukum. Sanksi juga berfungsi sebagai alat pendidikan agar pelaku pelanggaran tidak mengulangi kesalahannya.

- 8) Faktor ketegasan adalah kemampuan untuk mengungkapkan perasaan, pendapat, sikap, dan hak secara jujur, tanpa berlebihan, dan tidak melanggar hak orang lain.
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan adalah merupakan keseluruhan hubungan baik yang dilakukan secara formal maupun informal dalam suatu organisasi/perusahaan sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis guna mencapai tujuan bersama dengan rasa puas dan senang hati.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu instansi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sitompul, S. H. (2024:29) yang dikemukakan oleh Agustini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Ketaatan pada atasan Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 3) Kesadaran bekerja Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
- 4) Tanggung jawab Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.2.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pentingnya disiplin kerja bagi suatu instansi pemerintahan merupakan salah

satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Bagi seorang pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih disiplin kerja adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mengingat pentingnya disiplin kerja dalam suatu instansi pemerintahan, hal ini disebabkan karena pegawai sering kali melalaikan disiplin kerja, contohnya masih ada pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu instansi pemerintahan. Oleh karena itu suatu instansi pemerintahan perlu menerapkan disiplin kerja, salah satunya kantor Dinas Pendidikan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih yang berupaya menerapkan disiplin waktu terhadap semua pegawai baik ASN, PHL dan honorer karena disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk melatih kepribadian pegawai agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu instansi pemerintahan melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan suatu instansi pemerintahan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri pegawai untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik menurut Selfi dan Lise (2021:365). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitatif dan kuantitatif pun dapat menjadi salah satu pertimbangan tingkat keberhasilan suatu kinerja. Indah Pawestri S.N (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara definisi, kinerja (*performance*) adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika menurut Soemohadiwidjojo (dalam R Triono, 2019).

Sedangkan R Triono (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai atau pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu instansi pemerintahan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut RA Nugraha (2022:78) kinerja karyawan memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam satuan atau jumlah unit.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah hal-hal yang menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu, kinerja pegawai sangat penting untuk membantu organisasi atau suatu instansi untuk mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas organisasi atau suatu instansi mencapai target organisasi atau suatu instansi, dan mengurangi angka absensi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa

hal. Menurut RA Nugraha (2022:79) faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Faktor kompetensi individu

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja sangat dipengaruhi oleh kesehatan fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik membuat orang mampu bekerja keras dan tahan lama sehingga kinerja tinggi. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Semakin lama pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuannya dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, memungkinkan adanya peningkatan kinerja.

b. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi

2) Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian yaitu kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus

dicapai dan apa yang harus dilakukan, penyediaan sarana dan alat kerja, kenyamanan lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan.

3) Faktor dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi atau suatu instansi manajemen perlu memahami dan mengapresiasi kinerja pegawai. Manajemen juga dapat memberikan penghargaan yang pantas dan pengembangan lebih lanjut untuk organisasi atau suatu instansi, kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan kinerja suatu instansi atau organisasi terkait.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya suatu penelitian tidak berangkat dari awal akan tetapi telah terdapat penelitian-penelitian lain yang mendahuluinya. Agar dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan, penelitian terdahulu pada dasarnya adalah upaya untuk membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya selain itu kajian terdahulu membantu peneliti untuk dapat memposisikan penelitian serta menunjukan orisinalitas dari penelitian yang diteliti oleh peneliti. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini seperti tabel disamping :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	dhie Fasha Nurhadian (2019).	engaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2.	iska Nurmaida, Marudut Sianturi, dan Rasmulia Sembiring (2020).	engaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Medan.	ari hasil data yang diperoleh bahwa disiplin, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kanotr Pengadilan Tinggi Medan.
3.	fina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, Isminingsih (2021)..	engaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai.	asil penelitian menunjukkan fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	frizen, Fadilla Puspita Hadi (2021).	engaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui karyawan.	1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai. 3. Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	oni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto,S (2021).	engaruh Dispilin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.	isiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
6.	ahmat Hidayat (2022).	engaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah	asilitas Kantor dan Dispilin Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

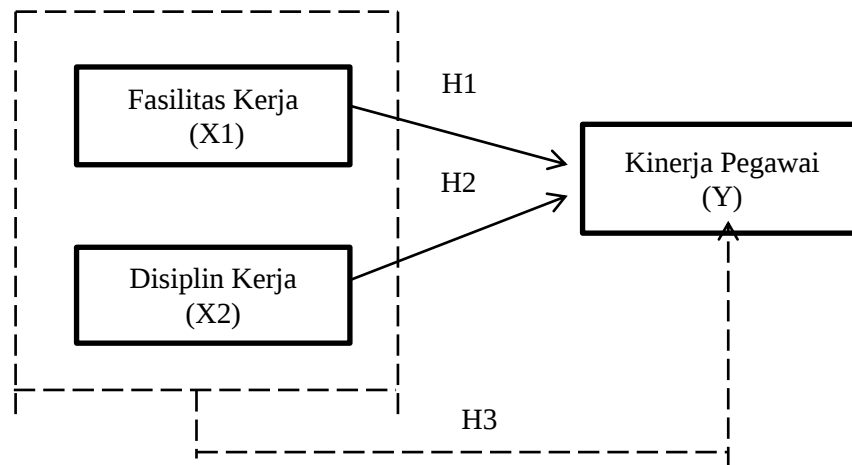
		Kabupaten Deli Serdang.	
7.	ina Andriani (2023).	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikansi Terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Iwi Wahyu Nugroho (2024).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
9.	ri Wibowo (2024).	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
10.	ina Marlina (2025).	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.	Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

Sumber : Olah Data Primer, 2024.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melakukan studi tersebut menurut Hayati (2020) yang dikemukakan oleh McGaghie. Adapun kerangka dasar pemikiran yang disusun dari fakta, observasi,

dan kajian kepustakaan untuk dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah seperti gambar di samping :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- >= Berpengaruh Secara Parsial
- >= Berpengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Poletiek (2020) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu pembuktian atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.
- H3 : Diduga fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 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).

Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana tanggapan pegawai mengenai fasilitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih, bagaimana tanggapan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih, dan bagaimana tanggapan pegawai mengenai Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini peneliti mengembangkan penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda metode ini digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan alat berupa angket/kuesioner dengan menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dimana variabel dependen merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel

independen adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi. Berikut adalah variabel dependen dan independen penelitian ini :

1. Variabel dependen (Y) : Kinerja Pegawai
2. Variabel Independen (X_1) : Fasilitas Kerja
3. Variabel Independen (X_2) : Disiplin Kerja

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian ini yaitu non-eksperimen atau deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau mengambarkan fakta-fakta mengenai populasi secara sistematis dan akurat. Dalam penelitian deskriptif fakta-fakta hasil penelitian sering digunakan atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik. Desain atau rancangan penelitian deskriptif dibedakan menjadi dua yaitu desain studi kasus dan desain penelitian survey Maupa (2019:145).

3.2 Lokasi 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.

3.3 Data

3.3.1 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.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

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).

3.4.2 Sampel

Banyak pendapat para ahli mengenai sampel salah satunya menurut pakar Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih yang berjumlah 62 pegawai.

Pada penelitian ini yang digunakan adalah sampel jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan untuk mengukur populasi jumlahnya kurang dari 100 orang menurut Indah P.S.N (2019) yang dikemukakan oleh sugiono.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validasi dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validasi untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur menurut Ghozali (Uji Instrumen Data Kuesioner, 2019). Menurut Gunawan (2019, p. 12) suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak apabila uji validasi seperti keterangan di samping :

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.
- b) Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya, apabila r hitung $< r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketetapan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cornbach's*. Dengan ketentuan :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya dan reliabel.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan atau pernyataan yang dicantumkan di dalam suatu kuesioner dinyatakan tidak terpercaya/reliabel.

3.6 Konseptual dan Operasional Variabel

3.6.1 Konseptual Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen berikut penjelasannya :

a) Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2019:69). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

b) Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2019:57) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.6.2 Operasional Variabel

Penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian., dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu Fasilitas Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Di mana terdapat beberapa indikator-indikator yang akan diukur dengan skala interval. Berikut ini operasionalisasi variabelnya :

Tabel 3.1 Operasioanl Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
1 (Fasilitas Kerja)	asilitas kerja adalah sarana pendukung aktivitas suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.	1. Sesuai dengan kebutuhan. 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja. 3. Mudah dalam penggunaan. 4. Mempercepat proses kerja. 5. Penempatan ditata dengan benar.	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2 (Disiplin Kerja)	isiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan.	1. Tingkat kehadiran. 2. Ketaatan pada atasan. 3. Kesadaran bekerja. 4. Tanggung jawab.	1-2 3-5 6-8 9-10
(Kinerja Pegawai)	inerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja.	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12

Sumber : Data diolah 2024.

3.7 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/triangulasi menurut Sugiyono (2020) karena tujuan utama dari

penelitian adalah mendapatkan data. 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*.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019:146)

skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *likert*:

Tabel 3.2 Skoring Jawaban Pada Kuesioner

Gradasi Nilai	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data diolah 2024.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis, regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Korelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki norma. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang

membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih baik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Adapun secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis eksplor dengan menggunakan nilai signifikan pada kolom *Kolmogorov-Smienov* dengan ketentuan

-Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka distribusi data normal

-Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal

menurut Dewi Elyani (2024:38) yang dikemukakan oleh Ghozali.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen menurut Dewi Elyani (2024:38) yang dikemukakan oleh Ghozali. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukan tingkat multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai $\geq 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah pengamatan yang lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satunya untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model linear regresi berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Dewi Elyani (2024:39) yang dikemukakan oleh Ghozali.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien Konstan

X1 = Fasilitas Kerja

b1.b2 = Koefisien Regresi

X2 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

3.10 Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu Uji-t (Uji Parsial) uji masing-masing variabel penelitian dan Uji-F (Uji Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

3.10.1 Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji-t adalah dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% ($\alpha = 0,5$) dengan pengujian dua sisi. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- 2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signifikansi level 95% ($\alpha = 0,5$).

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar dari α maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- 2) Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.10.2 Uji-F (Uji Simultan)

Pengujian uji-F dilakukan untuk menilai apakah model yang dibangun telah memenuhi pengujian kesesuaian model ataupun tidak, dasar pengambilan keputusan terpenuhi atau tidaknya kelayakan model yang diajukan yaitu jika nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan pada signifikansi $< 0,5$, maka model yang diajukan dinyatakan telah memenuhi kelayakan pengujian model.

1. Jika tingkat signifikansi $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi $F > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_2

dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel independen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih

4.1.1 Sejarah Kota Prabumulih

Kota Prabumulih sebelumnya merupakan bagian dari Kabupaten Muara Enim, dengan jarak $\pm$ 87 Km ke Ibu Kota Muara Enim dan 97 Km ke Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan (Palembang). Kota Prabumulih dibentuk berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2001 dan kemudian diresmikan menjadi Pemerintah Kota pada tanggal 17 Oktober 2001 yang terdiri dari 14 Kecamatan, 12 Kelurahan dan 15 Desa. Kemudian pada tahun 2006 Kota Prabumulih berkembang menjadi 6 Kecamatan, 22 Kelurahan dan 15 Desa. Adapun Visi dan Misi daripada Kota Prabumulih di bawah pimpinan Bapak H. Arlan dan Bapak Franky Nasril, S.kom.,M.M adalah menjadi kota *“PRABUMULIH MAS 2029” (Bersama Masyarakat Mewujudkan Perubahan Menuju Masyarakat Prabumulih Yang Makmur dan Sejahtera) yang Berjaya. (Seinggok Sepemunyaian.”*

Pemerintah Kota Prabumulih untuk merealisasikan tujuan-tujuannya. Salah satu unsur penunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional terutama terletak pada kemampuan Aparatur Pemerintah Daerah. Aparatur Pemerintah di samping dituntut dan dibutuhkan dalam segi Fasilitas Kerja yang mencukupi juga tidak kalah pentingnya Disiplin Kerja bagi pegawai

yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih adalah salah satu Dinas di pemerintahan Kota Prabumulih yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya pembuatan, pembaruan dan pergantian KK, KTP, Akte Lahir dan sebagainya yang berhubungan dengan Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih

4.1.2.1 Visi

Terwujudnya Tertib Adminitrasi kependudukan di Kota Prabumulih menuju masyarakat yang Berkualitas dengan Data Penduduk yang Valid

4.1.2.2 MISI

1. Mewujudkan Tertib Administrasi Kependudukan dan Database yang Valid serta berkualitas
2. Mewujudkan Administrasi Perkantoran yang Tertib,Akurat dan Berkualitas
3. Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia

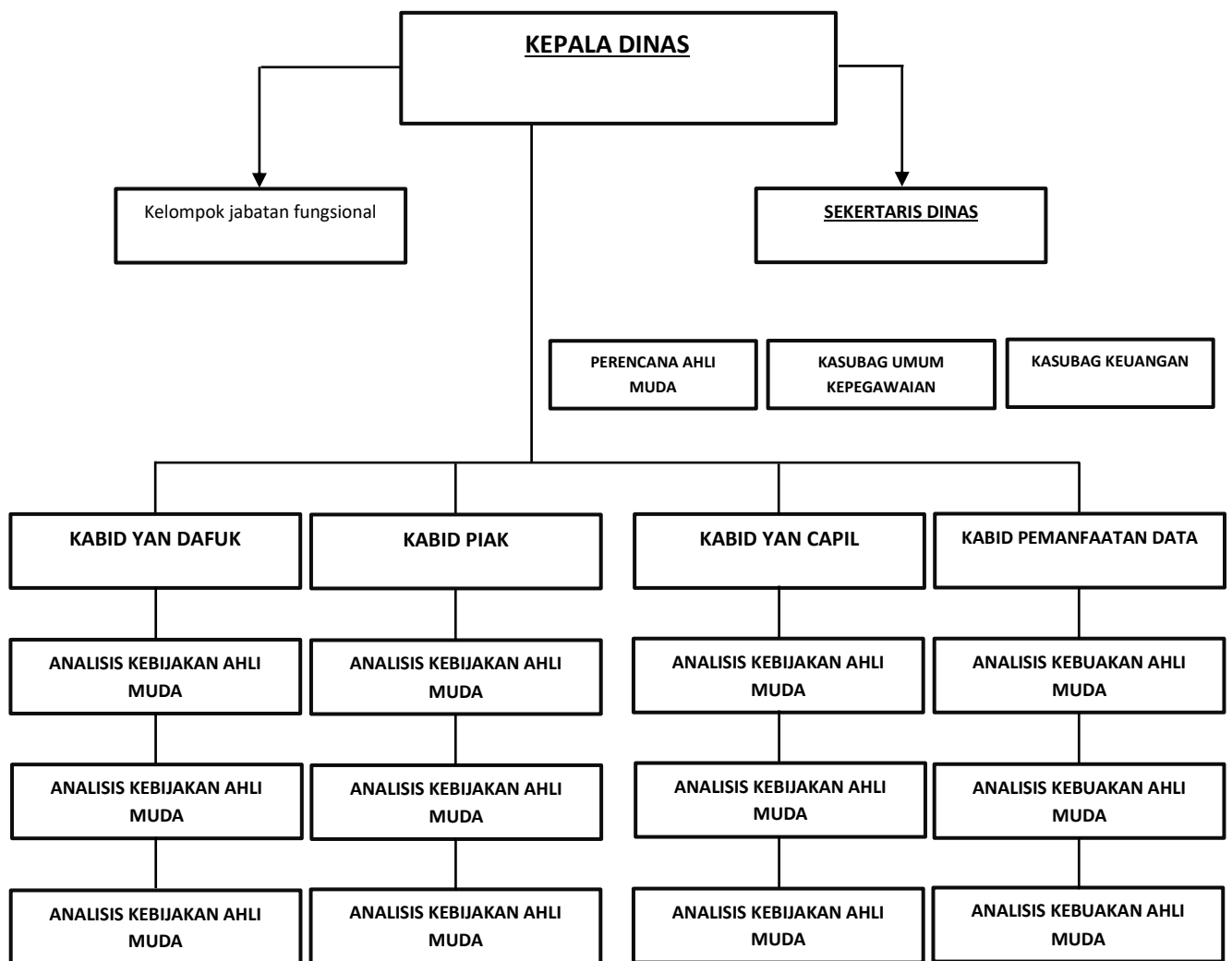
4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu instansi atau perusahaan besar maupun kecil sangat memerlukan adanya struktur organisasi, yang menerangkan kepada seluruh pegawai atau karyawan untuk mengerti apa tugas dan batasan-batasan tugasnya, kepada siapa mereka beratnggung jawab sehingga pada akhirnya aktifitas akan berjalan lancar

dan terkoordinir. Adapun Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih ini

dapat di lihat pada gambar 4.1 di samping :

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih



4.1.4 Tugas dan Wewenang Pihak Yang Ada Dalam Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Kepeendudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang administrasi kependudukan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penetapan program kegiatan dan anggaran.
- b. Penyelenggaran pengelolaan keuangan.
- c. Pengelolaan perlengkapan urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik Negara.
- d. Pengelolaan urusan ASN.
- e. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk.
- f. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil.
- g. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai fungsi dan tugas memberikan pelayanan administrative dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga dan urusan ASN kepada semua unsur di lingkungan Dinas dan melaksanakan fungsi :

- a. Pengkoordinasian penyusunan program dan anggaran
- b. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik Negara
- c. Pelaksanaan pengelolaan keuangan
- d. Pengelolaan urusan ASN

- e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Subbagian Perencanaan

Kepala subbagian perencanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran dan melakukan fungsinya :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja dinas
- b. Penyusunan rencana strategis dinas
- c. Penyusunan rencana peraturan perundang-undangan menunjang pelaksanaan tugas
- d. Pengerjaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- e. Pengerjaan koordinasi penyusunan rencana dan program kerja dengan sub unit kerja lain dilingkungan dinas

4. Subbagian Keuangan

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan koordinasi dan pelaksanaan pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan, dan melakukan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan penganggung jawaban pengelolaan keuangan dinas
- b. Pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan dinas
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan dan belanja

- d. Pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

5. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas untuk melakukan urusan surat menyurat, urusan tata usaha, kearsipan, administrasi ASN, perlengkapan, rumah tangga, dan penataan barang milik negara, subbagian umum dan kepegawaian melakukan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum dan kerumah tangaan serta administrasi kepegawaian.
- b. Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat naskah dinas dan pengelolaan dan dokumentasi serta kearsipan.
- c. Pelaksanaan pembuatan dan pengadaan naskah dinas.
- d. Pelaksanaan pengelolaan dan menyiapkan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepala sub unit kerja dilingkungan dinas.

6. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Bidang ini mempunyai tugas untuk melaksanakan penyiapan perumusan teknis dan pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk. Bidang ini melakukan tugas dan fungsi sebagai berikut di samping :

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk.
- b. Perumusan kegiatan teknis pendaftaran penduduk.
- c. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk.
- d. Pelaksanaan penertiban dokumen pendaftaran penduduk.

7. Seksi Identitas Penduduk

Bagian ini mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelayanan dan penertiban dokumen pendaftaran penduduk.

8. Seksi Pindah Datang Penduduk

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pindah datang penduduk.

9. Seksi Pendataan Penduduk

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pendataan penduduk.

10. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Bagian ini mempunyai tugas untuk melaksanakan penyiapan perumusan teknis dan pelaksanaan pelayanan sipil.

11. Seksi Pencatatan Kelahiran

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran.

12. Seksi Pencatatan Perkawinan dan Perceraian

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan perkawinan dan perceraian.

13. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian Status Kewarganegaraan.

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan pengangkatan anak, pengakuan anak, pengesahaan anak, perubahan status kewarganegaraan dan pencatatan kematian.

14. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Bagian ini mempunyai tugas untuk melaksanakan penyiapan rumusan teknis dan pelaksanaan kegiatan di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan.

15. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan sistem informasi administrasi penduduk.

16. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan.

17. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan, koordinasi dan pelaksanaan tata kelola teknologi

informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.

18. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Bagian ini mempunyai tugas untuk melaksanakan penyiapan rumusan kegiatan teknis dan pelaksanaan kegiatan di bidang pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

19. Seksi Kerjasama

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan.

20. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan perencanaan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan.

21. Seksi Inovasi Pelayanan

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan, kegiatan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi.

4.2 Data Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, lamanya bekerja, dan Posisi/Jabatan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	24	38,71%
Perempuan	38	61,29%
Jumlah	62	100%

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui jenis kelamin responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih didominasi oleh responden perempuan hal ini mencerminkan bahwa dalam struktur kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Keterlibatan tenaga kerja perempuan lebih tinggi, baik dari segi jumlah maupun proporsinya terhadap keseluruhan sampel yang diteliti.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Presentase Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
>20 Tahun	2	3,22%
18-28 Tahun	20	32,26%
29-39 Tahun	28	45,16%
>40 Tahun	12	19,35%
Jumlah	62	100%

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 di atas, usia responden yang digunakan dalam penelitian ini paling banyak adalah berusia 29-39 Tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 45,16%. Rentang usia ini menjadi kelompok usia yang paling didominasi antara seluruh responden yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih berada pada masa produktif, yaitu periode usia yang umumnya ditandai dengan kematangan dalam pengalaman kerja serta kesiapan fisik dan mental untuk menjalankan tugas-tugas administrasi maupun pelayanan publik. Kondisi ini juga mencerminkan dinamika organisasi yang diwarnai oleh tenaga kerja yang masih energik dan aktif.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Persentase Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
ASN	46	74,2%
PHL	12	19,4%
TKS	4	6,4%

Sumber : Data Primer diolah 2025

responden berasal dari ASN (Aparatur Sipil Negara), sedangkan sisanya berasal dari PHL (Pegawai Harian Lepas), dan TKS (Tenaga Kerja Sukarela). Meskipun demikian, keberadaan PHL dan TKS tetap penting sebagai pendukung dalam memastikan kelancaran layanan kepada masyarakat, terutama di unit-unit yang memerlukan tenaga tambahan.

.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Status Pegawai	< 1 Tahun	1-5 Tahun	> 5 Tahun	Total Responden
ASN	2	15	29	46 (74,2%)
PHL	4	7	1	12 (19,4%)
TKS	2	2	0	4 (6,2%)
Total	8	24	30	62 (100%)

Sumber data primer diolah:2025

Dari Tabel 4,4 diatas diketahui jumlah responden yang berkerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih,Terdiri dari Lama kerja <1 tahun sebanyak 8 orang Lama kerja 1-5 tahun sebanyak 24 orang , Lama kerja >5 tahun sebanyak 30 orang Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang sudah bekerja > 5 tahun di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih

4.3 Deskripsi Variabel

Deksripsi dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (terikat), adapun mengenai Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen (bebas). Pada tahap ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Hasil distribusi skor tanggapan responden masing-masing butir pernyataan terdapat masing-masing variabel

dideskripsikan berdasarkan prinsip skala likert dan skala ordinal dengan menggunakan skala sebagai berikut :

1.Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3.Netral (N)

4.Setuju (S)

5.Sangat Setuju (SS)

Pengolahan data berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang sudah dibagikan sebelumnya dengan mengisi jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Fasilitas Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) sebanyak 10 pertanyaan, dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 12 pertanyaan, berikut hasilnya :

4.3.1 Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Fasilitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Fasilitas Kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya seperti tabel di samping :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X1) dengan (n=62)

Fasilitas Kerja	Frekuensi										TOTAL		----- X1
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pertanyaan 1	18	90	19	76	18	54	5	10	2	2	62	232	3,74
Pertanyaan 2	18	90	26	104	13	39	5	10	0	0	62	243	3,92
Pertanyaan 3	17	85	29	116	13	39	3	6	0	0	62	246	3,97
Pertanyaan 4	20	100	26	104	11	33	5	10	0	0	62	247	3,98
Pertanyaan 5	19	95	23	92	10	30	10	20	0	0	62	237	3,82
Pertanyaan 6	24	120	19	76	10	30	8	16	1	1	62	243	3,92
Pertanyaan 7	21	105	23	92	14	42	3	6	1	1	62	246	3,97
Pertanyaan 8	18	90	22	88	19	57	3	6	0	0	62	241	3,89
Pertanyaan 9	24	120	21	84	11	33	6	12	0	0	62	249	4,02
Pertanyaan 10	24	120	17	68	15	45	6	12	0	0	62	245	3,95
Total Rata-Rata													3,92

Sumber : Data yang diolah 2025

Pada tabel 4.4 tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap Fasilitas Kerja yang diberikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih dengan total rata-rata 3,92. Hal ini perlu ditingkatkan dan ditingkatkan lagi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih agar tetap mampu menjaga Fasilitas Kerja dilingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Dan menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa fasilitas

yang disediakan sudah mendukung aktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2) dengan (n=62)

Disiplin Kerja	Frekuensi										TOTAL		----- X2
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pertanyaan 1	17	85	20	80	18	54	7	14	0	0	62	233	3,76
Pertanyaan 2	16	80	19	76	14	42	12	24	1	1	62	223	3,60
Pertanyaan 3	17	85	29	116	10	30	5	10	1	1	62	242	3,90
Pertanyaan 4	19	95	19	76	17	51	7	14	0	0	62	236	3,81
Pertanyaan 5	19	95	25	100	13	39	5	10	0	0	62	244	3,94
Pertanyaan 6	20	100	21	84	10	30	10	20	1	1	62	235	3,79
Pertanyaan 7	21	105	19	76	15	45	6	12	1	1	62	239	3,85
Pertanyaan 8	17	85	23	92	15	45	6	12	1	1	62	235	3,79
Pertanyaan 9	16	80	26	104	15	45	5	10	0	0	62	239	3,85
Pertanyaan10	17	85	24	96	12	36	9	18	0	0	62	235	3,79
Total Rata-Rata													3,81

Sumber : Data diolah 2025

Pada Tabel 4.5 tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih dengan rata-rata 3,81 yang artinya menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa penerapan disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan aturan, dan tanggung jawab individu sudah berlangsung dengan sangat baik, ini merupakan salah satu kekuatan utama dalam lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih. Maka diberikan 12 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y) dengan (n=62)

Kinerja Pegawai	Frekuensi										TOTAL		---- Y
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pertanyaan 1	17	85	20	80	16	48	9	18	0	0	62	231	3,72
Pertanyaan 2	17	85	17	68	18	54	9	18	1	1	62	226	3,64

Pertanyaan 3	10	50	29	116	15	45	7	14	1	1	62	226	3,64
Pertanyaan 4	10	50	25	100	14	42	9	18	4	4	62	214	3,45
Pertanyaan 5	15	75	24	96	14	42	6	12	3	3	62	228	3,67
Pertanyaan 6	14	70	22	88	19	57	6	12	1	1	62	228	3,67
Pertanyaan 7	13	65	21	84	16	48	12	24	0	0	62	221	3,56
Pertanyaan 8	9	45	26	104	17	51	9	18	1	1	62	219	3,53
Pertanyaan 9	18	90	13	52	18	54	9	18	4	4	62	218	3,51
Pertanyaan 10	13	65	27	108	16	48	6	12	0	0	62	233	3,75
Pertanyaan 11	17	85	21	84	15	45	7	14	2	2	62	230	3,76
Pertanyaan 12	15	75	26	104	12	36	9	18	0	0	62	233	3,75
Total Rata-Rata													3,63

Sumber : Data diolah 2025

Pada Tabel 4.6 tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap aspek dari kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih dengan total rata-rata 3,63. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai baik oleh para responden. Mayoritas responden merasa puas terhadap profesionalisme, kecepatan pelayanan, dan kualitas kerja, meskipun hasilnya sudah sangat positif, tetap disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan standar kinerja guna mencapai pelayanan public yang lebih optimal di masa mendatang.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang akan digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program komputer IBM SPSS *For Window* 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (independen) Fasilitas Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebab suatu instrumen yang dikatakan valid apabila instrumen penelitian dapat menggunakan data dari variabel yang diteliti. r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut valid, penjelasannya adalah sebagai berikut :

- a. r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

b. standar untuk nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dengan jumlah data (n) = 62, $df=n-2$ dengan signifikansi (sig 5%). Jumlah data sebanyak 62, maka $df= 62-2$ yaitu 60 $df=60$ maka didapat r tabel sebesar 0,254. Maka syarat validitas dari penelitian ini adalah 0,254 (lihat lampiran tabel r).

Pada lembar output SPSS Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel di samping ini :

Tabel 4.7

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)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 diatas menunjukkan keseluruhan pernyataan 1 sampai 10 pada variabel X₁ yaitu Fasilitas Kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi r_{hitung} lebih besar r_{tabel} yaitu sebesar 0,254. Berarti penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 4.8
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)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.8 tersebut menunjukkan keseluruhan pernyataan 1 sampai 10 pada variabel X₂ yaitu Disiplin Kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi r_{hitung} lebih besar r_{tabel} yaitu sebesar 0,254. Berarti penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 4.9**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)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.9 tersebut menunjukkan keseluruhan pernyataan 1 sampai 12 pada variabel Y yaitu Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi r_{hitung} lebih besar r_{tabel} yaitu sebesar 0,254. Berarti penelitian dapat dilanjutkan.

4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil uji di bawah ini akan dapat diketahui tinggi rendahnya instrumen. Jika instrumen memiliki reliabilitas tinggi maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's* adalah dengan membandingkan koefisien *Alpha* (α) dengan 0,60. Jika koefisien *Alpha* (R_{hitung}) > 0,60 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien *Alpha* (R_{hitung}) < 0,60, maka variabel tersebut tidak reliabel. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
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).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60. Dengan hasil , variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,879, dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,856 variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,864. Suatu

variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing dinyatakan reliabel yang berarti data yang akan digunakan telah layak untuk digunakan pada analisa berikut ini.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan pendekatan grafik dan Kolmogorov smirnow. Uji normalitas dilakukan dengan *normal probability plot* dengan bantuan *program statistic computer IBM SPSS* versi 26. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilaan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

3. Tabel 4.11

4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Studentized Deleted Residual

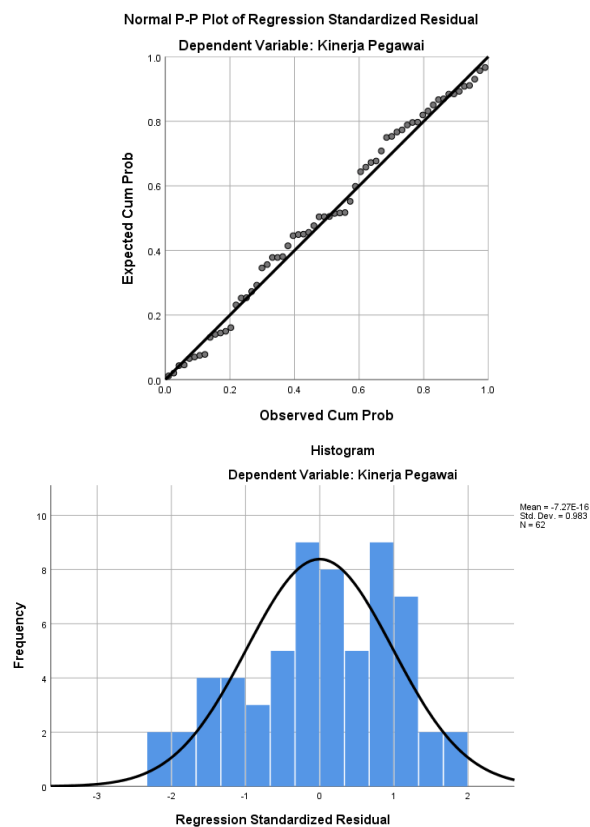
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0030235

	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

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* yang diperoleh yaitu sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan pada analisa ini data berdistribusi normal.

Gambar 4.1



Sumber : Data diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan gambar 4.1 di samping, pada plot normal dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang mencolok dari kurva garis normal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

sedangkan tampilan pada grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki distribusi data normal.

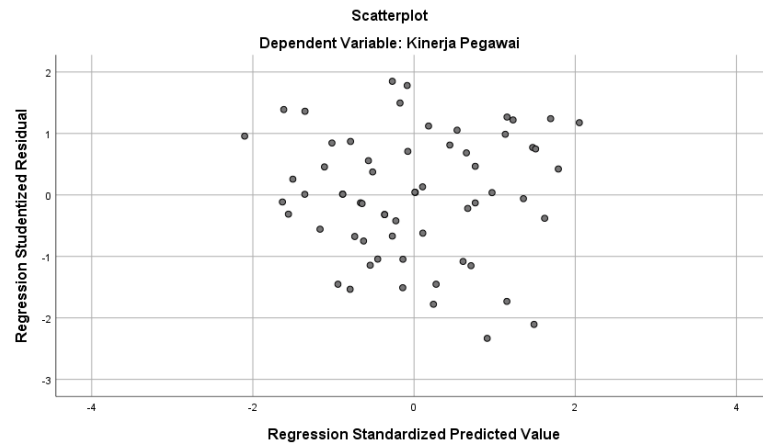
4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada data membuat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.2.3 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,1$. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa

model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas.

Tabel 4.12
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

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel fasilitas kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,998, nilai tersebut $>0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) juga memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 1,002, nilai tersebut $<10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel fasilitas dan disiplin kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja

Pegawai. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program spss. Hasil pengolahan data selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya akan dijelaskan pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,100 + 0,394 X_1 + 0,476 X_2 + \epsilon$$

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 (X_1) adalah 0,394 artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,394. Koefisien 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. Koefisien regresi bernilai positif antara disiplin kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila disiplin semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

1.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

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%).

Tabel 4.14

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	3.050	.003
	Disiplin	.476	.131	.400	3.630	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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.

4.6.2 Uji F (Uji 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). Dapat di lihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15

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			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Fasilitas

Berdasarkan tabel 4.15 Sumber : Data Primer diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26).

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

4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali,(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.

4.7 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 tabel 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 pegawai

Hasil penelitian ini menunjukan 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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 signifikansi, $0,003 < 0,05$, 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 signifikansi, $0,001 < 0,05$, 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.

5.2 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 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.* Faskultas 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. e-jurnal.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.

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 Karywan 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.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Bersama ini, saya Dea Firmayati Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih”**. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

Bagian I

A. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. ≤ 17 Tahun
 - b. 18-28 Tahun
 - c. 29-39 Tahun
 - d. ≥ 40 Tahun

4. Lamanya Bekerja :
- a. < 1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. > 5 tahun
5. Posisi/Jabatan (Wajib Di isi) :.....

Bagian II

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda *check list* ($\surd$) pada jawaban yang sesuai dikolom pertanyaan yang telah disediakan. Kuesioner ini menggunakan Skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai					Total	X
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Sejauh mana fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memenuhi kebutuhan tugas Anda?							
2.	Apakah peralatan kerja yang disediakan (misalnya komputer, printer, dan perangkat lainnya) sesuai dengan jenis pekerjaan yang Anda lakukan?							
3.	Sejauh mana fasilitas kerja yang ada membantu Anda untuk mencapai hasil kerja yang optimal?							
4.	Apakah fasilitas yang ada mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan Anda?							
5.	Bagaimana penilaian Anda terhadap kemudahan penggunaan fasilitas yang tersedia di tempat kerja?							

6.	Apakah Anda merasa kesulitan atau mengalami hambatan dalam menggunakan peralatan atau fasilitas yang ada di tempat kerja?							
7.	Apakah fasilitas kerja yang tersedia membantu Anda untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat?							
	Sejauh mana fasilitas yang disediakan mempercepat proses kerja Anda, seperti pengolahan data atau komunikasi antar tim?							
9.	Apakah fasilitas kerja di kantor ditata dengan rapi?							
10.	Apakah fasilitas kerja diatur sesuai fungsi masing-masing?							

Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai					Total	X
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Apakah tingkat kehadiran Anda di tempat kerja mempengaruhi kualitas pekerjaan yang Anda hasilkan?							
2.	Apakah Anda sering terlambat hadir di tempat kerja?							
3.	Apakah Anda mengikuti instruksi dan arahan yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaan Anda?							
4.	Apakah Anda pernah merasa tidak setuju dengan keputusan atasan tetapi tetap mengikuti arahan tersebut?							
5.	Apakah Anda merasa ketaatan terhadap atasan mempengaruhi hubungan Anda dalam tim dan pencapaian tujuan pekerjaan?							
6.	Apakah Anda secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan Anda tanpa menunggu arahan							

	atau pengawasan dari atasan?							
7.	Apakah Anda merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika menyadari pentingnya kontribusi Anda terhadap tim atau organisasi?							
8.	Seberapa besar peran kesadaran Anda dalam bekerja mempengaruhi hasil kinerja yang Anda capai di tempat kerja?							
9.	Apakah Anda merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditentukan?							
10.	Apakah Anda merasa bahwa kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja dapat merugikan tim atau organisasi?							

Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	X
1.	Apakah Anda selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan Anda?							
2.	Apakah Anda merasa kualitas pekerjaan Anda mempengaruhi hasil kerja tim secara keseluruhan?							
3.	Apakah Anda merasa mampu untuk menghasilkan output yang lebih banyak tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan?							
4.	Apakah Anda merasa bahwa beban kerja Anda seimbang dengan jumlah pekerjaan yang diharapkan untuk diselesaikan?							
5.	Apakah penting menurut Anda meningkatkan kuantitas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi?							
6.	Apakah Anda merasa penting untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?							
7.	Apakah Anda merasa bahwa penggunaan waktu dan sumber daya yang Anda lakukan dalam bekerja efisien dan memberikan hasil maksimal?							

8.	Apakah Anda merasa tugas yang Anda kerjakan memiliki dampak positif terhadap pencapaian tujuan tim atau organisasi?				
9.	Apakah Anda merasa nyaman dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu petunjuk dari atasan?				
10.	Apakah Anda merasa bahwa kemandirian dalam bekerja mempengaruhi efisiensi dan produktivitas Anda?				
11.	Apakah Anda merasa bahwa komitmen kerja yang tinggi mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja Anda?				
12.	Apakah Anda merasa bertanggung jawab untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan Anda demi kemajuan organisasi?				

Lampiran Tabulasi

Fasilitas Kerja	FREKUENSI										
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
x1.1	18	90	19	76	18	54	5	10	2	2	
x1.2	18		26	104	13	39	5	10	0	0	
x1.3	17	85	29	116	13	39	3	6	0	0	
x1.4	20	100	26	104	11	33	5	10	0	0	
x1.5	19	95	23	92	10	30	10	20	0	0	
x1.6	24	120	19	76	10	30	8	16	1	1	
x1.7	21	105	23	92	14	42	3	6	1	1	
x1.8	18	90	22	88	19	57	3	6	0	0	6
x1.9	24	120	21	84	11	33	6	12	0	0	6
x1.10	24	120	17	68	15	45	6	12	0	0	6

Disiplin Kerja	FREKUENSI										
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
x1.1	17	85	20	80	18	54	7	14	0	0	
x1.2	16	80	19	76	14	42	12	24	1	1	
x1.3	17	85	29	116	10	30	5	10	1	1	
x1.4	19	95	19	76	17	51	7	14	0	0	
x1.5	19	95	25	100	13	39	5	10	0	0	
x1.6	20	100	21	84	10	30	10	20	1	1	
x1.7	21	105	19	76	15	45	6	12	1	1	
x1.8	17	85	23	92	15	45	6	12	1	1	
x1.9	16	80	26	104	15	45	5	10	0	0	
x1.10	17	85	24	96	12	36	9	18	0	0	

Kinerja Pegawai	FREKUENSI										
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
x1.1	17	85	20	80	16	48	9	18	0	0	
x1.2	17	85	17	68	18	54	9	18	1	1	
x1.3	10	50	29	116	15	45	7	14	1	1	
x1.4	10	50	25	100	14	42	9	18	4	4	
x1.5	15	75	24	96	14	42	6	12	3	3	
x1.6	14	70	22	88	19	57	6	12	1	1	
x1.7	13	65	21	84	16	48	12	24	0	0	
x1.8	9	45	26	104	17	51	9	18	1	1	
x1.9	18	90	13	52	18	54	9	18	4	4	
x1.10	13	65	27	108	16	48	6	12	0	0	
x1.11	17	85	21	84	15	45	7	14	2	2	
x1.12	15	75	26	104	12	36	9	18	0	0	

Lampiran Hasil Regresi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	35.4355	37.037	.574	.870
X2	35.2581	37.867	.621	.867
X3	35.2097	39.906	.483	.876
X4	35.1935	37.470	.657	.864
X5	35.3548	35.544	.721	.858
X6	35.2581	35.768	.655	.864
X7	35.2097	38.037	.567	.870
X8	35.2903	38.701	.557	.871
X9	35.1613	37.351	.611	.867
X10	35.2258	37.096	.609	.867

1. Hasil Uji Validasi Fasilitas Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	34.3226	37.107	.534	.845
X2	34.4839	36.155	.525	.846
X3	34.1774	36.575	.609	.839
X4	34.2742	35.940	.626	.837

X5	34.1452	37.208	.574	.842
X6	34.2903	34.308	.683	.831
X7	34.2258	37.424	.463	.851
X8	34.2903	36.931	.533	.845
X9	34.2258	37.784	.532	.845
X10	34.2903	36.800	.545	.844

2. Hasil Uji Validasi 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
X1	39.9355	52.979	.590	.850
X2	40.0161	51.983	.617	.848
X3	40.0161	55.262	.478	.857
X4	40.2097	53.906	.464	.859
X5	39.9839	52.311	.588	.850
X6	39.9839	54.311	.519	.855
X7	40.0968	54.679	.464	.858
X8	40.1290	54.180	.541	.853
X9	40.1452	51.143	.575	.851
X10	39.9032	55.302	.504	.856
X11	39.9516	52.703	.565	.852

X12	39.9032	52.843	.630	.848
-----	---------	--------	------	------

3. Hasil Uji Validasi Kinerja (Y)

4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	12

5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

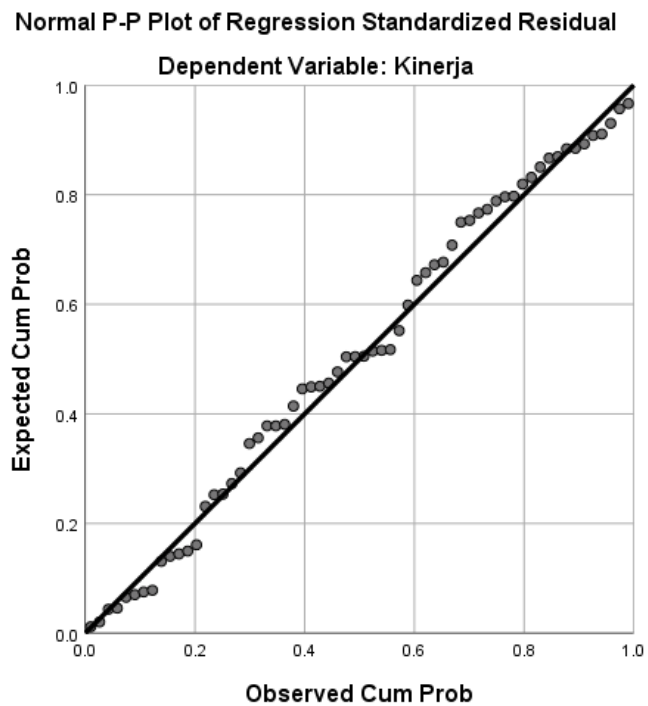
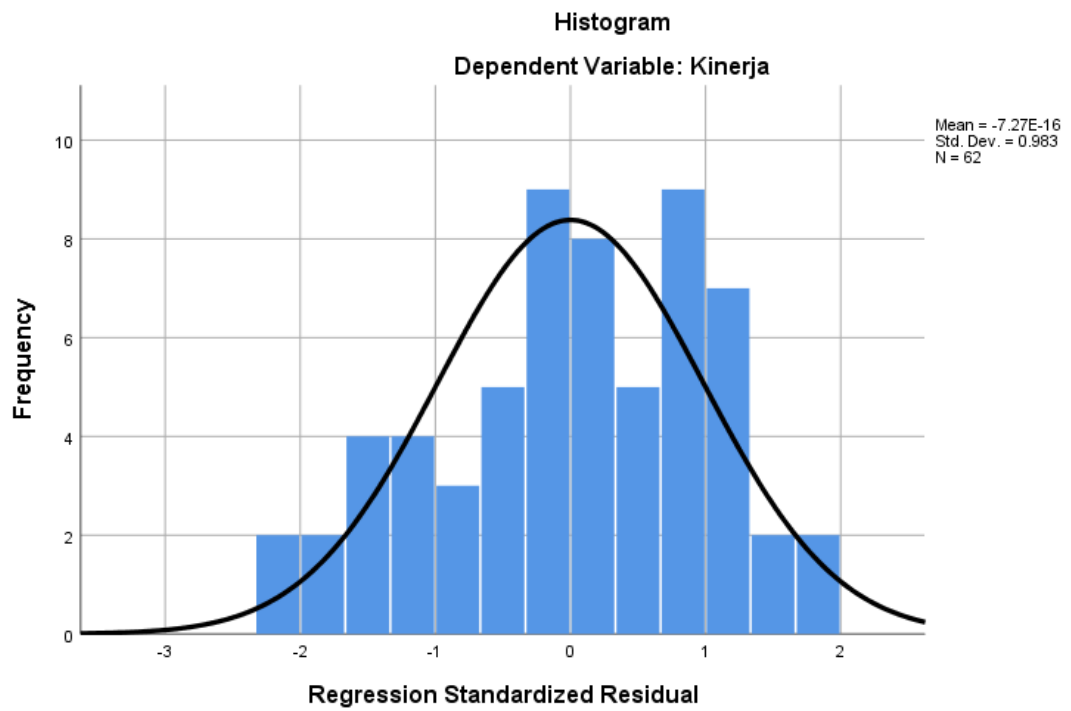
		Studentized Deleted Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0030235
	Std. Deviation	1.02096185
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.056
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

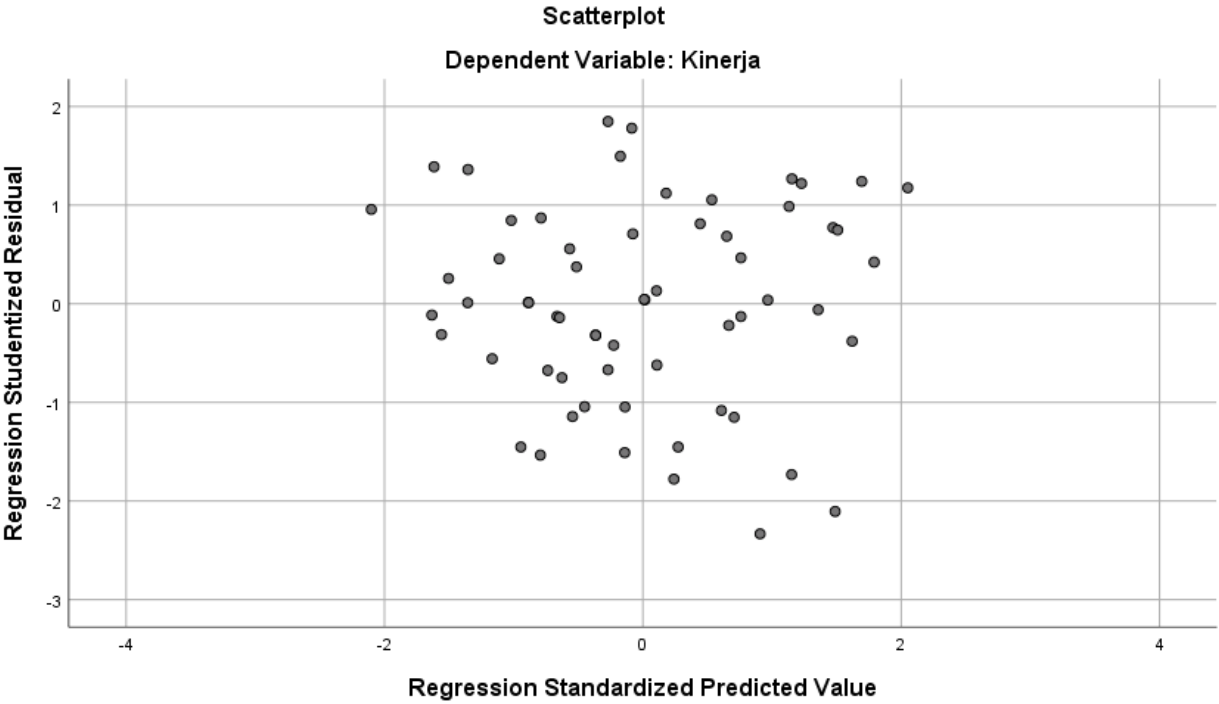
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	10.100	7.012		1.440	.155	
	Fasilitas	.394	.129	.336	3.050	.003	.998
	Disiplin	.476	.131	.400	3.630	.001	.998

a. Dependent Variable: Kinerja

8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

9. Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
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

10. 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			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS

11. Uji 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

Lampiran kartu pembimbing



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DEA FIRMAYANI
 NIM : 2021110033
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AJABAR, S.I.P., M.M

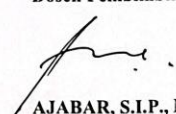
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/10/2024	Proposal	Masalah dan judul	Y.	
24/10/2024	BAB I	Pendahuluan, Rumusan Masalah, Tujuan	Y.	
8/12/2024	BAB I	Pendahuluan, rumusan masalah, pertanyaan penelitian	Y.	
30/10/2024	BAB I	Acc	Y.	
4/11/2024	BAB II	Pembahasan, Referensi, Indikator awal indikator (X_1, X_2 dan Y).	Y.	
7/11/2024	BAB II	Acc	Y.	
19/11/2024	BAB III	Pembahasan, referensi, pembahasan, rumusan masalah, indikator, referensi	Y.	
22/11/2024	BAB III	Acc lengkap dan format	Y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



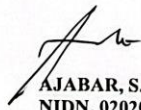
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA FIRMAYANI
NIM : 2021110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PRABUMULIH.
DOSEN PEMBIMBING I : AJABAR, S.IP., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/5/2025	BAB IV	Data objek penelitian dan lokasi : pendataan, persiapkan setiap hasil pengisian	Y.	
5/5/2025	BAB IV	Ace	Y.	
6/5/2025	BAB V	Kampung di km dari rumah	Y.	
7/5/2025	BAB V	Ace bertanya kepada	Y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih


AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I


AJABAR, S.IP., M.M
NIDN0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA FIRMAYANI
NIM : 2021110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.PD., M.PD

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/10/2021	Proposal Bab 1	Isi Sesuaikan dg judul.		
15/10/21	Proposal Bab 1	Perhatikan Spasi, Ukuran huruf, kethikan kerangka		
24/10/21	Proposal Bab 1, dan lanjut ke Bab 2	Perisi kembali cover dan lanjut ke Bab 2		
28/10/21	Proposal Bab 2	Perisi kethikan, penulisan dg		

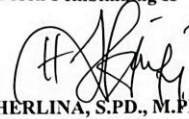
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M.
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II



HERLINA, S.PD., M.PD
NIDN. 0226058101



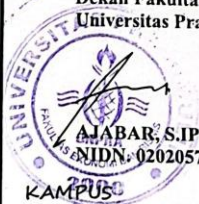
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA FIRMAYANI
NIM : 2021110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PRABUMULIH.
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/10/24	Proposal Bab 2	Revisi kembali yang di coret		
1/11/24	Proposal Bab 2	Revisi Memaring		
1/11/24	Proposal Bab 2	Acc - going to Acc-I		
7/11/24	Bab 3	Tambahkan landasan Teori, Revisi penulisan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



ALABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA FIRMAYANI
NIM : 2021110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PRABUMULIH.
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/11/2024	Proposal Bab 3	Revisi lambat		
19/11/2024	Proposal Bab 3	Acc - going to Adv-1		
30/4/2025	Bab IV	Revisi Tabel		
30/4/2025	Bab IV	Acc lanjut ke Adv-1		
5/5/2025	Bab V	Revisi Gambar		
	Bab V	Acc - going to Adv-1		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



A. JABAR, S.IP., M.M.
NIDN: 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Lampiran surat balasan penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jalan Jendral Sudirman No. 01 Kel. Prabumulih Kec. Prabumulih Barat
KOTA PRABUMULIH

Prabumulih, 12 Maret 2025

Nomor : 400.12/ 265 /Disdukcapil/2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data dan
Penelitian

Yth. Ketua Prodi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
di -
Tempat

Menanggapi surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Prabumulih Nomor : 016/MNJ/FEB/UNPRA/II/2025 Tanggal 25 Februari
2025 Perihal Permohonan untuk mengambil data dan penelitian, kami
sampaikan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota
Prabumulih menerima Permohonan tersebut atas nama:

Nama : DEA FIRMAYANI
NIM : 2021110033
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Prabumulih

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama diucapkan
terima kasih.

Kepala Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Prabumulih,

Haryadi, SH. MM.
Pemerintah Muda (IV/c)
NIP. 19700609 199803 1 003

Lampiran Dokumentasi



Lampiran riwayat hidup

RIWAYAT HIDUP



Dea Firmayani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 10 Oktober 2003, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Firman dan Ibu Ari Yani. Penulis pertama sekali masuk pendidikan di TK Paud Terpadu Wadah Beladas dan lulus pada Tahun 2009 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 55 Kota Prabumulih pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2018. Setelah lulus dari SMP Negeri 2 Kota Prabumulih, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 5 Kota Prabumulih dengan jurusan IPS dan lulus pada tahun 2021. Setahun setelahnya tepatnya pada tahun 2021 penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2025 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Prabumulih."**