

PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETDA PROVINSI JAWA TENGAH

Ridwan Aditya Wibowo¹, Agus Prayitno², Awanis Linanti Haziroh³, Roymon Panjaitan⁴
Universitas Dian Nuswantoro, Semarang^{1,2}
ridwanadty@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah ASN sebanyak 490 orang yang dipilih secara purposive sampling dengan target pegawai tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun. Sampel dalam penelitian ini adalah 103 responden. Data yang diperoleh adalah data primer, data dikumpulkan melalui kuesioner, dan data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan metodologi *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan insentif kerja berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang signifikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, fasilitas, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of work discipline, work facilities, and work motivation on employee performance at the Regional Secretariat of Central Java Province. The study population consists of 490 civil servants, with a sample selected using purposive sampling focused on permanent employees with a minimum of one year of service. In this study, the sample size was 103 respondents. The data collected were primary, gathered through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach. The study revealed a positive and significant influence of work discipline, work facilities, and work motivation on employee performance. The findings provide important insights into the factors influencing employee performance, with the hope that they can serve as a reference for improving work effectiveness in the government sector.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, memegang peranan krusial dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal menjadi ukuran utama tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap tuntutan masyarakat. Namun demikian, dalam implementasinya, masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat tercapainya kinerja optimal. Salah satunya adalah rendahnya efektivitas pelaksanaan program di beberapa unit kerja. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Provinsi (LKjIP) Jawa Tengah pemuatakhiran tahun 2024, pelaksanaan program pada berbagai unit kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah masih menghadapi tantangan yang cukup besar, sehingga berdampak buruk pada efektivitas pencapaian target kinerja. Hal ini terlihat dari adanya gap yang cukup besar antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Sebagai contoh, dalam program peningkatan pelayanan publik di Biro Administrasi Pemerintahan, target penyelesaian

pengurusan perizinan dalam waktu maksimal tiga hari kerja belum dapat terpenuhi secara konsisten. Data triwulan terakhir menunjukkan bahwa sekitar 30% pengajuan perizinan membutuhkan waktu lebih dari lima hari untuk diselesaikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah seperti rendahnya disiplin kerja, minimnya motivasi pegawai, serta diperparah oleh fasilitas kerja yang tidak lengkap.

Keterbatasan fasilitas seperti sarana pendukung administrasi yang belum memadai, ruang kerja yang kurang kondusif, serta peralatan kerja yang kurang lengkap menghambat kelancaran tugas pegawai. Kondisi fasilitas yang demikian tidak hanya berdampak pada efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga berpengaruh pada tingkat kenyamanan dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, antara lain melalui peningkatan sarana dan prasarana kerja, peningkatan kedisiplinan, dan penguatan motivasi kerja. Upaya tersebut tidak lepas dari peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mengelola aspek kepegawaian secara menyeluruh. Pratama (2022b) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi yang kesemuanya bertujuan untuk membawa organisasi mencapai tujuannya.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan pondasi kinerja birokrasi, khususnya di lingkungan pemerintah daerah. Setda sebagai pusat koordinasi kebijakan gubernur memiliki peran vital dalam menjalankan fungsi administrasi pemerintahan, sehingga membutuhkan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi agar pelayanan publik dan pelaksanaan program berjalan efektif dengan banyak pegawai masih kurang terlibat dalam aktivitas pengembangan organisasi di luar rutinitas, seperti pelatihan, forum koordinasi, atau kegiatan kelembagaan lainnya. Jufrizen (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Estiana dkk. (2023), Editya Nurdiana (2021), dan Karnadi dkk. (2024), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat pula hasil penelitian yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Katjo dkk. (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja masih menjadi bahan perdebatan dan bergantung pada konteks organisasi yang diteliti.

Selain kedisiplinan, ketersediaan fasilitas kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah pentingnya. Menurut Mansur (2020), fasilitas kerja merupakan input fisik yang digunakan untuk mendukung proses pencapaian output organisasi. Tanpa adanya fasilitas yang memadai, karyawan akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sholikhah dkk. (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Sejumlah penelitian seperti oleh Hazmi & Nugraha (2021), Jufrizen (2021), dan Merlyana & Turmudhi (2024) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, Praptiwi & Amalya (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja justru berpengaruh negatif sehingga kembali menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Faktor lainnya yang juga memiliki peran penting adalah motivasi kerja. Burns dan Alexander (2020) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Teori-teori seperti Teori Maslow dan Herzberg menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan faktor motivasional dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik, memahami peran motivasi menjadi penting karena tantangan birokrasi tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) dan Musfirotun Yusuf (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hehanussa (2020), penelitian

ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh negatif, sehingga perbedaan tersebut perlu dikaji lebih lanjut.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor swasta, sedangkan karakteristik sektor publik memiliki dinamika yang berbeda-beda, seperti pengaruh kebijakan, tuntutan politik, dan harapan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana faktor-faktor tersebut secara spesifik mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, sekaligus mengeksplorasi peran motivasi kerja sebagai faktor yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang membantu gubernur dalam merumuskan kebijakan dan mengoordinasikan Dinas Daerah, Lembaga Teknis, Satpol PP, dan lembaga lainnya. Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi sebagai wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan tentangnya. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 490 orang. Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung untuk memberikan informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik. Sumber data yang digunakan dalam data ini adalah data primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya jika dilihat dari metode atau cara pengumpulan datanya, teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, angket, observasi, atau gabungan dari ketiganya (Sugiyono, 2017:137). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket. Data dari angket ditentukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki rentang nilai mulai dari skor terendah 1 sampai dengan skor tertinggi 5. Hal ini dimaksudkan agar jawaban responden dapat diketahui dengan jelas, apakah cenderung setuju atau tidak setuju. Dengan demikian, diharapkan jawaban responden akan lebih akurat dan relevan (Sugiyono, 2014).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang telah bekerja selama satu tahun. Menurut (Hair et al 2017) jumlah sampel minimal yang seharusnya digunakan adalah 10 kali jumlah indikator. Secara umum ukuran sampel lebih dari 100 lebih baik, namun ukuran sampel lebih kecil dari 100 dapat diterima tergantung pada latar belakang penelitian (Hair et al 2018). Sehingga indikatornya adalah 20 dikali 10 ($20 \times 10 = 100$). Dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini minimal 100 responden yang merupakan pegawai sekretariat provinsi Jawa Tengah dengan status pegawai tetap dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun di lingkungan kantor. Dalam penelitian ini, *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk menganalisis dengan bantuan software SmartPLS 3.0. *Structural Equation Modeling* merupakan salah satu teknik dalam analisis multivariat yang berfungsi untuk menganalisis pola antar variabel dengan indikatornya, variabel satu

dengan yang lain, dan mengatasi kesalahan pengukuran secara langsung. Software SmartPLS 3.0 dirancang untuk menerapkan metode Structural Equation Modeling (SEM) khususnya untuk model Partial Least Square (PLS SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik	Total	Persen %
Jenis Kelamin		
Laki – laki	47	45,6%
Perempuan	56	54,5%
Pendidikan Terakhir		
SMA / Sederajat	14	13,6%
D3	14	13,6%
S1	40	38,8%
S2	35	34%
Usia		
20 – 30 tahun	20	19,4%
31 – 40 tahun	36	35%
41 – 55 tahun	36	35%
56 – 60 tahun	11	10,7%
Lama Bekerja		
<5 tahun	22	21,6%
5 – 10 tahun	15	14,6%
>10 tahun	66	64,1%
Biro		
Biro Hukum	4	3,9%
Biro Administrasi Pembangunan Daerah	8	7,8%
Biro Perekonomian	11	10,7%
Biro Infrastruktur dan SDA	5	4,9%
Biro Organisasi	36	35%
Biro Kesejahteraan Rakyat	2	1,9%
Biro Pemerintahan Otonomi Daerah dan Kerjasama	8	7,8%
Biro Umum	21	20,4%
Biro Administrasi Pengadaan Barang dan Jasa	8	7,8%
Jabatan		
Kasubag	6	5.83%
Analisis	25	24.27%
Pelaksana / Penyusun	10	9.71%
Pengelola	10	9.71%
Staff	20	19.42%
Petugas Protokol	7	6.80%

Pengadministrasian	10	9.71%
Tata Usaha	15	14.56%

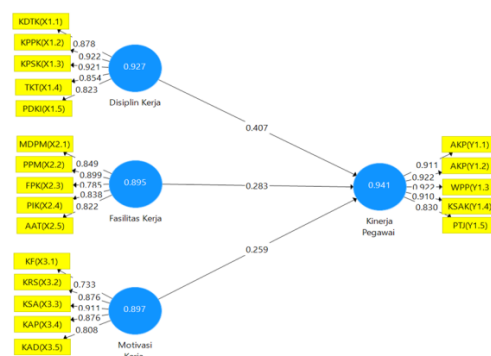
Data penelitian ini berjumlah 103 responden, yang sebagian besar responden adalah perempuan sebesar 54,5%, sedangkan laki-laki sebesar 45,6% dari total responden. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa perempuan lebih banyak ditemukan dalam penelitian tentang Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja yang berhubungan dengan kinerja di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan kategori yang memiliki jumlah responden tertinggi dalam usi bekerja adalah usia 31–40 tahun dan 41–55 tahun, masing-masing sebanyak 36 responden. Dari segi lama bekerja, kategori dengan jumlah responden terbanyak adalah >10 tahun, sebanyak 66 responden, sedangkan dari segi biro, responden terbanyak berasal dari Biro Organisasi, yang menunjukkan dominasi biro tersebut dalam populasi penelitian. Sementara itu, untuk jabatan, responden tertinggi ialah dari posisi analis, yang menunjukkan bahwa posisi analis menjadi kelompok jabatan yang paling banyak terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Penilaian Responden

	STS		TS		N		S		SS		Outer loading
	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	
Kehadiran Kerja (X1.1)			3	2,9%	8	7,8%	29	28,2%	63	61,2%	0.878
Ketaatan Peraturan Kerja (X1.2)			1	1,0%	8	7,8%	39	37,9%	55	53,4%	0.922
Ketaatan Standar Kerja (X1.3)			1	1,0%	7	6,8%	45	43,7%	50	48,5%	0.921
Tingkat kewaspadaan (X1.4)	1	1,0%	4	3,9%	4	3,9%	48	46,6%	46	44,7%	0.854
Partisipasi instansi (X1.5)			1	1,0%	12	11,7%	51	49,5%	39	37,9%	0.823
Mesin dan Peralatan Memadai (X2.1)	2	1,9%	5	4,9%	24	23,3%	36	35,0%	36	35,0%	0.849
Prasarana Pedukung Memadai (X2.2)			5	4,9%	22	21,4%	47	45,6%	29	28,2%	0.899
Perlengkapan kantor memadai (X2.3)			1	1,0%	18	17,5%	52	50,5%	32	31,1%	0.785
Perlekapan Inventaris (X2.4)	2	1,9%	15	14,6%	25	24,3%	39	37,9%	22	21,4%	0.838
Alat Transportasi (X2.5)	5	4,9%	15	14,6%	22	21,4%	40	38,8%	21	20,4%	0.822
Kebutuhan Fisiologis (X3.1)	4	3,9%	4	3,9%	34	33,0%	40	38,8%	21	20,4%	0.733

Kebutuhan Rasa Aman (X3.2)	3	2,9%	4	3,9%	17	16,5%	37	35,9%	42	40,8%	0.876
Kebutuhan Sosialisasi (X3.3)			5	4,9%	9	8,7%	49	47,6%	40	38,8%	0.911
Kebutuhan Penghargaan (X3.4)			5	4,9%	12	11,7%	44	42,7%	42	40,8%	0.876
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3.5)	1	1,0%	6	5,8%	17	16,5%	51	49,5%	28	27,2%	0.808
Kualitas Pekerjaan (Y1.1)		0,0%	5	4,9%	7	6,8%	33	32,0%	58	56,3%	0.911
Kuantitas Pekerjaan (Y1.2)	1	1,0%	3	2,9%	9	8,7%	48	46,6%	42	40,8%	0.922
Waktu Penyelesaian (Y1.3)	2	1,9%	1	1,0%	10	9,7%	46	44,7%	44	42,7%	0.922
Kerjasama karyawan (Y1.4)	2	1,9%	2	1,9%	8	7,8%	47	45,6%	44	42,7%	0.910
Pengawasan dan Tanggung Jawab (Y1.5)	2	1,9%	4	3,9%	13	12,6%	51	49,5%	33	32,0%	0.830
Kehadiran Kerja (X1.1)			3	2,9%	8	7,8%	29	28,2%	63	61,2%	0.878

Berdasarkan hasil data penilaian diatas dapat dijelaskan terdapat indikator tertinggi dan terendah tiap variabelnya melalui outer loading untuk variabel Disiplin kerja indikator tertinggi yaitu KPPK mendapat nilai outer loading tertinggi, artinya indikator ini paling kuat mewakili konstruk "Disiplin Kerja" dan PDKI sebagai yang terendah menunjukkan bahwa partisipasi dalam kegiatan instansi belum sekuat indikator lainnya dalam mencerminkan disiplin. Sedangkan variabel fasilitas kerja indikator tertinggi yaitu PPM memiliki nilai paling tinggi, menunjukkan bahwa ketersediaan prasarana umum (seperti gedung, jaringan internet, dll.) dan yang terendah FPK menunjukkan bahwa perlengkapan kantor seperti alat tulis, meja, atau lemari, belum optimal dirasakan manfaatnya oleh pegawai dan untuk variabel motivasi kerja indikator tertinggi yaitu KSA menunjukkan bahwa interaksi sosial, kerja tim, dan hubungan harmonis sangat memotivasi pegawai. Dan yang terendah KF menandakan bahwa kebutuhan dasar (gaji, kenyamanan fisik) dianggap kurang dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai dalam konteks ini.



Gambar 2. Hasil Estimasi Model SEM PLS algorithm

Tabel 3.
Hasil Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Nilai AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	Kehadiran Kerja X1.1	0,878	0,775	VALID
	Ketaatan Peraturan Kerja X1.2	0,922		
	Ketaatan Standar Kerja X1.3	0,921		
	Tingkat kewaspadaan X1.4	0,854		
	Partisipasi instansi X1.5	0,823		
Fasilitas Kerja	Mesin dan Peralatan Memadai X2.1	0,849	0,705	VALID
	Prasarana Pedukung Memadai X2.2	0,899		
	Perlengkapan kantor memadai X2.3	0,785		
	Perlekapan Iventaris X2.4	0,838		
	Alat Transportasi X2.5	0,822		
Motivasi kerja	Kebutuhan Fisiologis X3.1	0,733	0,711	VALID
	Kebutuhan Rasa Aman X3.2	0,876		
	Kebutuhan Sosialisasi X3.3	0,911		
	Kebutuhan Penghargaan X3.4	0,876		
	Kebutuhan Aktualisasi Diri X3.5	0,808		
Kinerja Pegawai	Kualitas Pekerjaan Y1.1	0,911	0,809	VALID
	Kuantitas Pekerjaan Y1.2	0,922		
	Waktu Penyelesaian Y1.3	0,922		
	Kerjasama karyawan Y1.4	0,910		
	Pengawasan dan	0,830		

Tanggung Jawab
Y1.5

Berdasarkan hasil nilai outer loading factor dapat diketahui bahwa semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai loading lebih dari 0,6 yang berarti bahwa setiap indikator pada variabel tersebut dapat dinyatakan valid. Selanjutnya, uji validitas dilanjutkan dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas masing-masing variabel secara keseluruhan. Ketentuan dalam uji Average Variance Extracted adalah nilai AVE harus lebih dari 0,5 agar model dapat dikategorikan baik (Ghozali, 2021). Berikut ini adalah hasil uji validitas melalui Average Variance Extracted.

Tabel 4.
Fornell Lacker Criterion

	Disiplin Kerja X1	Fasilitas Kerja X2	Kinerja Pegawai Y	Motivasi Kerja X3
Disiplin Kerja X1	0.881			
Fasilitas Kerja X2	0.397	0.840		
Kinerja Pegawai Y	0.626	0.584	0.900	
Motivasi Kerja X3	0.411	0.537	0.579	0.843

Sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2021), suatu model menunjukkan validitas diskriminan yang sangat baik jika akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk melebihi nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lain dalam model tersebut. Menurut Tabel 4 di atas, semua komponen menunjukkan validitas diskriminan yang kuat, karena setiap Average Variance Extracted (AVE) melebihi korelasi konstruk lainnya.

Tabel 5.
Construct Realibility and Validity

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Composite Reliability (rho_a)	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,927	0,945	0,775	RELIABEL
Fasilitas	0,895	0,923	0,705	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,941	0,955	0,809	RELIABEL
Kinerja Pegawai	0,897	0,924	0,711	RELIABEL

Menurut Ghozali (2021), peringkat *Composite Reliability* dianggap reliabel jika melebihi 0,6. Hasil pada tabel reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,6, yang menandakan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria nilai yang disyaratkan. Untuk memastikan reliabilitas nilai setiap variabel.

Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang perlu ditanamkan kepada setiap individu, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Setiap individu dituntut untuk bersedia

menaati berbagai peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, serta siap menerima segala konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Lama-kelamaan hal tersebut akan menjadi suatu kebiasaan yang positif yang tertanam dalam hati dan jiwa individu tersebut. Disiplin juga merupakan suatu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama dalam melaksanakan kegiatan, sehingga pembinaan atau sanksi terhadap individu atau kelompok dapat diminimalisir. Disiplin dipandang sebagai alat yang digunakan oleh seorang manajer dalam menjalin koordinasi dengan para pegawai. Tujuannya adalah untuk mendorong perubahan perilaku pegawai dalam meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya mematuhi norma sosial dan peraturan yang berlaku di lingkungan pemerintahan. Bila ketentuan instansi tidak diindahkan, maka pegawai cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, ketika pegawai mematuhi peraturan yang berlaku dalam instansi pemerintahan, hal itu menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020). Di sisi lain, apabila penerapan disiplin di lingkungan pemerintahan diabaikan maka akan timbul berbagai permasalahan, salah satunya adalah terganggunya pencapaian visi dan misi organisasi karena pegawai yang tidak disiplin cenderung tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Disiplin juga mencerminkan suatu bentuk pengendalian diri pegawai, dimana pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat keseriusan suatu tim dalam menjalankan fungsi organisasi. Tindakan disiplin mengandung unsur pemberian sanksi kepada yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan tindakan disiplin tidak dilakukan secara asal-asalan, tetapi memerlukan pertimbangan yang matang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukiyah dkk. (2021), Fahmi Susanti dan Siti Aesah (2022), Putra dan Ruslan (2021), Sunarsi dkk. (2021), dan Kristianti dkk. (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dengan memberikan fasilitas kerja yang baik kepada pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Aktivitas pegawai pada suatu instansi pemerintah memerlukan fasilitas yang menunjang pekerjaannya, agar aktivitas instansi berjalan sesuai dengan tujuan instansi. Seorang pegawai harus mampu mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik yang berhubungan dengan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Semakin baik fasilitas kerja yang tersedia pada instansi tersebut, maka diharapkan dapat memacu tingkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut. Hal ini juga dikemukakan oleh (Mantero, 2022) fasilitas kerja merupakan sarana atau alat yang digunakan untuk memperlancar pekerjaan sehingga dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan pendapat Asri (2019), fasilitas kerja bukan hanya sekedar pelengkap, tetapi juga merupakan landasan penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemerintah daerah, termasuk Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, perlu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Pemberian fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai dapat menjadi bentuk motivasi non-finansial yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif. Implikasi ini mengharuskan instansi untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi dan kecukupan fasilitas yang ada, serta menjadikannya prioritas dalam perencanaan anggaran dan kebijakan sumber daya manusia. Sebaliknya jika tidak adanya fasilitas kerja yang memadai di instansi pemerintah pegawai mungkin kesulitan bekerja dengan efektif kualitas kerja dan produktivitas bisa terganggu. Oleh karena itu, setiap instansi wajib menyediakan lingkungan

kerja yang memadai bagi para pegawainya. Hal ini merupakan salah satu aspek pendukung dan motivasi yang dapat muncul dari dalam diri setiap individu sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Indira Hartawati (2024), Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021), serta Maramis (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah (2022); Harris et al. (2023) menyimpulkan bahwa motivasi dapat mengubah perilaku seseorang karena motivasi dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya kurangnya motivasi kerja dapat menghambat kemampuan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang di harapkan adapun dampaknya sangat signifikan antara lain penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja dan kurangnya inisiatif dari pegawai dari hala tersebut para pimpinan perlu menginspirasi dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Hasil studi ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintah. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan dan inisiatif yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga didukung oleh Sari, D. P. (2020).

SIMPULAN

Bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari tingginya skor indikator kepatuhan terhadap peraturan kerja (KPPK) yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan kesadaran dan kepatuhan dalam mengikuti prosedur dan ketentuan yang berlaku. Disiplin yang tinggi tidak hanya menciptakan budaya kerja yang tertib, teratur, dan profesional, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Selain itu, disiplin yang terjaga dengan baik mampu meminimalisasi kesalahan administratif dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi pelayanan publik yang berstandar tinggi, sehingga kualitas layanan dapat terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Sepron, J., Liem, D., & Ali, H. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Aisyah, S. N., Hariani, D., & Rengga, A. (2012). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.14710/Jppmr.V1i2.1317>
- Anjarwati, D. A., & Asri, D. (2019). Sistem Informasi Pelaporan Kerusakan Fasilitas Umum Di Terminal Berbasis Web. In *Daerah Khusus Ibukota Jakarta* (Vol. 4, Issue 2).
- Bakhrudin All Habsy, Shofiyyah Qurrotul A'yun, Inggit Widyanka, Rendy Nuril Anwar, Wardah Rikza Firdaus, Nilam Anggieta Tirtasari, & Rita Munifah Ramadhan. (2024). Manajemen Pengumpulan Data. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(6), 34–46. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v2i6.4232>
- Berutu, M. N. F. K., Cindy, R., & Agus, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas

- Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang. *Economic Reviews Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.203>
- Bucea-Manea-Țoniș, R., Bucea-Manea-Țoniș, R., Simion, V. E., Ilic, D., Braicu, C., & Manea, N. (2020). Sustainability in higher education: The relationship between work-life balance and XR e-learning facilities. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145872>
- Dieva, D. P., & Swasti, I. K. (2024). Competence, Work Discipline, and Work Facilities Contribute to Improving Employee Performance. *AJARCDE (Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment)*, 93–98. <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.459>
- Dikha Septiani Dewi, Enjang Suherman, & Laras Ratu Khalida. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Barista pada Coffeeshop Didaerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2505>
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).
- Edison, dkk. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*
- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/Jimbis.V1i2.5362>
- Fitriani, D., & Azwina, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 144–156. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15280>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1), 35-46.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Khodijah, R., Bukit, P., & Hapsara, O. (2024). Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi yang Berimplikasikan pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 797. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1746>
- Manajemen Bisnis Tri Bhakti, J., Natasha, Y., Adhi Saputra, R., Manajemen, P., Tri Bhakti, S., Teuku Umar, J., Mutia No, C., & Bekasi, K. (n.d.). *The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance PT Bank Central Asia KCP Pulogadung Pengaruh lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung*.
- Naadiyah, D. P., Sumber, M., & Manusia, D. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi kasus pada PT Maxindo*

- International Nusantara Indah (Authorized Mini Cooper Dealer), Jakarta, Indonesia.*
- Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan Angga Pratama Hadijah Febriana.* 29(1).
- Pamungkas, I. B., Ningsih, Y., & Pratama, A. (2021). Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Intensi Pengguna Media Sosial Terhadap Kepedulian Sosial Pada Mahasiswa Universitas Pamulang. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/Madani.V4i1.135>
- Pohan, F. K., Widyanto, U., & Wahyunanda, I. (N.D.). *Perencanaan Kebutuhan Halte Di Kota Padangsidimpuan Planning For Shelter Needs In The City Of Padangsidimpuan.*
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., Lil'alamin, R., & Putra, R. S. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review).*
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., Yanti, A., Bisnis, M., Niaga, A., & Medan, P. N. (N.D.). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara.*
- Setyawati Kristianti, L., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (N.D.-A). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.*
- Setyawati Kristianti, L., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (N.D.-B). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.*
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Tiwang, R. A., Karamoy, H., Maramis, J. B., Pasar, A. I., Pse, D., Riadiani,), Tiwang, A., Karamoy, H., & Maramis, J. B. (N.D.). *Analisis Integrasi Pasar Modal Indonesia Dengan Pasar Modal Global.*
- Waluyo, & Hermawan. (2019). Pengaruh Gaya Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Komunikasi Layanan Masyarakat Kemdikbud Jakarta. *Jurnal Sekretari* |, 6(2).
- Wayan, N., Sari, P., Ribek, P. K., Vipraprastha, T., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2754). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung.* 4.
- Widiana, M. E., Haryono, H., Widyaningrum, M. E., & Bantara, A. F. (2022). Pengaruh Perubahan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 137–145. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.304>
- Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11).
- Yully, M., Tinggi, C. S., Ekonomi, I., & Banjarmasin, P. (2020.). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banja*