



The Effect of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Department of Education and Culture of South Coastal Regency

Ragil Wahyu Ramadhani ^{1*},

Marta Widian Sari ²,

Silvia Sari ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

ARTICLE INFO

ABSTRACT

ISSN: 2723-1097

Research Aims: Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Design/methodology/approach: Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden dengan Skala Likert 5 poin. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS4.

Research Findings: Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Theoretical Contribution/Originality: Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis tentang bagaimana fasilitas kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada instansi pemerintahan daerah seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, yang masih jarang dijadikan objek dalam penelitian serupa.

Keywords: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Introduction

Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila instansi pemerintah menerapkan sistem penilaian kinerja pegawai. Pengelolaan manajemen bisnis yang profesional dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Disisi lain, faktor lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung tingkat kualitas kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan (Bierliana, 2020). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pegawai, ada hal yang memerlukan pertimbangan penting, sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Tabel 1 Data Aspek Penilaian Kinerja
Aspek Penilaian Kerja

NO	Tahun	Aspek Penilaian Kerja							
		Disiplin	Tanggung Jawab	Loyalitas	Ketekunan	Kerjasama	Kejujuran	Mutu	Rata-Rata (Pertahun)
1	2020	65	69	68	67	68	69	69	67,71%
2	2021	68	67	70	70	71	72	73	70,14%
3	2022	70	70	73	72	73	70	70	71,14%
4	2023	72	72	70	71	70	73	75	71,86%
5	2024	70	68	67	69	70	69	73	69,43%

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, Tahun 2024

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan penilaian kinerja pegawai selama 5 tahun terakhir yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap tahunnya. Dimana rata-rata pertahun pada tahun 2020 mencapai 67,71% , pada tahun 2021 mencapai 70,14%, pada tahun 2022 mencapai 71,14%, pada tahun 2023 mencapai 71,86%, dan pada tahun 2024 mencapai 69,43%. Ketidakstabilan penilaian kinerja pegawai tersebut biasanya disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada pegawai. Faktor lainnya kurangnya disiplinnya para pegawai banyak pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau tidak tepat waktu dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang masih rendah, belum optimalnya penilaian kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja. Dapat ditemukan keluhan bahwa masalah peningkatan disiplin kerja yaitu kurangnya menaati tata tertip ketentuan-ketentuan instansi yang memberatkan pegawai, sehingga kinerja pegawai menurun



Dari penilaian tersebut data penilaian yang didapat terhadap perilaku dan hasil kerja tidak mencapai tingkat kepuasan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan dari tahun ketahun tidak signifikan atau tidak optimal. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai agar membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap pegawai dalam memudahkan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya. Fasilitas kerja sangat penting bagi organisasi, termasuk perusahaan, karena dapat menunjang kinerja, seperti menyelesaikan dan memaksimalkan pekerjaan. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk menyediakan dan menyediakan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah lepas dari penyediaan fasilitas kerja Mastulen *et al* (2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Rangkuti *et al* (2021) dan Rahmaviani (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Yulandri & Onsardi (2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku. Disiplin kerja disini harus seimbang antara disiplin kerja dari pemimpin maupun dari Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Putra & Haryadi (2023) dan Fahmi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan serangkaian kekuatan dan energi yang mengarahkan perilaku individu untuk melakukan pekerjaan Udin *et al* (2023). Motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Mustaqimah *et al* (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan hasil penelitian Fahmi (2021) tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Commented [R1]:

Commented [ar2R1]:

Commented [ar3R1]:

Commented [ar4R1]:



Berdasarkan pada latar belakang serta permasalahan yang ada, dapat dilihat bahwa adanya keterkaitan antara Fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Literature Review

1. Applied Theory

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Sari *et al* (2024). Menurut Jayanti & Syamsir kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Marisya, 2022). Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pranata *et al.*, 2020).

b. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Faktor-faktor kinerja pegawai menurut Zulkifli (2022) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan Kerja, adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.
3. Kepemimpinan, adalah proses dimana pemimpin memberikan pengaruh dan memberi contoh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Jufrizen & Hadi (2021), 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 pegawai. Menurut Prayudi (2022), fasilitas kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu



yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Fahmi & Ratnawati (2020), menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja diperlukan sarana dan prasarana penunjang kerja yang meliputi kondisi gedung dan kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi serta alat komunikasi.

b. Faktor-faktor Fasilitas Kerja

Menurut Chasanah & Jurusan (2021) faktor dari fasilitas kerja yaitu :

1. Fasilitas alat kerja

Dengan tersedianya alat kerja operasional seperti mesin kantor yang berfungsi dengan baik dan tersedianya ATK secara lengkap, serta fasilitas alat kerja yang ada dapat membantu pegawai memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Seperti tersedianya AC atau kipas angin sebagai perlengkapan kenyamanan dalam menjalankan tugas kantor sehingga saat kondisi ruangan yang panas pegawai tetap nyaman dalam bekerja. Kemudian kesediaan lemari untuk menyimpan dokumen atau arsip.

3. Fasilitas social

Fasilitas toilet bagi pegawai yang telah tersedia, serta fasilitas tempat ibadah.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sari (2023), disiplin merupakan pilar yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, baik dalam organisasi publik (pemerintahan) maupun maksimal guna mencapai tujuan. Menurut Saputra *et al* (2023) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Pratama & Syamsuddin (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Aulia & Trianasari (2021) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Wahab & Riau (2021) bahwa faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan



Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sari *et al* (2023) motivasi kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Rhamanda *et al* (2021) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk bekerja mengerjakan sesuatu, dan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Rahayu & Dahlia (2023) motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Zulkifli (2022) ada dua faktor yaitu internal dan eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal:

- a. Gaya kepemimpinan atasan.
- b. Lingkungan, kompetensi.
- c. Tuntutan perkembangan organisasi dan pembinaan karir.

2. Faktor Eksternal:

- a. Kemampuan kerja.



- b. Semangat kerja, tanggung jawab.
- c. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

Tinjauan Literatur

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) fasilitas kerja adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan instansi pemerintah dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal instansi pemerintah, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja yang merupakan faktor yang tidak akan dapat dipisahkan dari dunia kerja, serta merupakan hal paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Yulandri & Onsardi (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

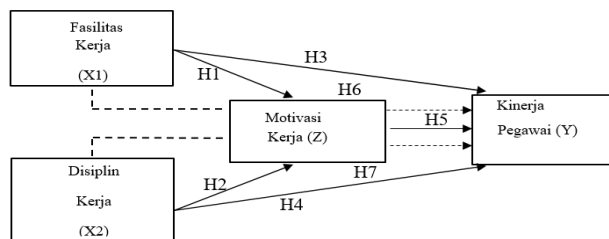
Menurut Asas (2023) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik pegawai maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi.

Menurut Rhamanda et al (2021) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk bekerja mengerjakan sesuatu, dan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Method

Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh akan diuji statistik deskriptif, analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS), Koefisien jalur (*Path Coefficient*) dan uji hipotesis, Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Penelitian ini mengkaji hubungan antar variabel yang meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi. Variabel bebas tersebut adalah Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y), dan variabel mediasinya adalah Motivasi Kerja (Z). Dengan demikian, penelitian ini dirancang dengan alur hipotesis sebagai berikut:





Gambar 1. Alur Hipotesis Penelitian

Populasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 52 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarluaskan secara langsung. Analisis data diperlukan untuk memperoleh Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis partial least square (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0. Analisis ini digunakan untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (fasilitas kerja, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (motivasi kerja).

Result and Discussion

1. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden penelitian merupakan profil yang melekat pada pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, yang dalam ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama berkerja. Karakteristik responden dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 1. Deskriptif Statistik

Responden Profil Identitas		Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	37%
	Perempuan	33	63%
Usia	<25 Tahun	9	17%



	26-30 Tahun	22	42%
	30-35 Tahun	13	25%
	35-40 Tahun	7	14%
	>40 Tahun	1	2%
Pendidikan	D3	6	11%
	S1	44	85%
	S2	2	4%
	S3	-	-
Lama Bekerja	<5 Tahun	17	33%
	5-10 Tahun	19	36%
	10-15 Tahun	14	27%
	>15 Tahun	2	4%

Sumber : Data diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 52 responden, 19 atau 26% dari total responden adalah berjenis kelamin laki-laki, sementara sisanya 33 responden atau 63% dari total responden berjenis kelamin perempuan. Selain itu, terdapat responden dengan usia <25 tahun sebanyak 9 orang (17%), usia 26-30 tahun sebanyak 22 orang (42%), usia 30-35 tahun sebanyak 13 orang (25%), 35-40 tahun sebanyak 7 orang (14%), dan usia >40 tahun sebanyak 1 orang (2%). Responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang (11%), S1 sebanyak 44 orang (85%), dan S2 sebanyak 2 orang (4%). Sedangkan responden yang lama bekerja <5 tahun sebanyak 17 orang (33%), lama bekerja 5-10 tahun 19 orang (36%), lama bekerja 10-15 tahun 14 orang (27%), lama bekerja >15 tahun 2 orang (4%).

b. Analisis Outer Model

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,6. Dan hasil dari outer loading masing-masing variabel pada estimasi awal dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Variabel	Item	Outer Loading	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0.763	0.6	Valid
	Y.2	0.627	0.6	Valid
	Y.3	0.658	0.6	Valid
	Y.4	0.706	0.6	Valid
	Y.5	0.654	0.6	Valid
	Y.6	0.536	0.6	Tidak Valid
	Y.7	0.780	0.6	Valid
	Y.8	0.648	0.6	Valid



Variabel	Item	Outer Loading	Pembanding	Keterangan
	Y.9	0.746	0.6	Valid
	Y.10	0.591	0.6	Tidak Valid
Fasilitas Kerja	X1.1	0.801	0.6	Valid
	X1.2	0.812	0.6	Valid
	X1.3	0.758	0.6	Valid
	X1.4	0.474	0.6	Tidak Valid
	X1.5	0.633	0.6	Valid
	X1.6	0.410	0.6	Tidak Valid
	X1.7	0.791	0.6	Valid
	X1.8	0.751	0.6	Valid
	X1.9	0.663	0.6	Valid
	X1.10	0.396	0.6	Tidak Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.858	0.6	Valid
	X2.2	0.861	0.6	Valid
	X2.3	0.743	0.6	Valid
	X2.4	0.657	0.6	Valid
	X2.5	0.735	0.6	Valid
	X2.6	0.766	0.6	Valid
Motivasi Kerja	Z.1	0.514	0.6	Tidak Valid
	Z.2	0.650	0.6	Valid
	Z.3	0.753	0.6	Valid
	Z.4	0.648	0.6	Valid
	Z.5	0.358	0.6	Tidak Valid
	Z.6	0.593	0.6	Tidak Valid
	Z.7	0.488	0.6	Tidak Valid
	Z.8	0.788	0.6	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2025)

Dari hasil pengujian *outer loading* yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid. Pada variabel kinerja pegawai, item item yang tidak valid yaitu Y.6, dan Y.10. Pada variabel fasilitas kerja, item yang tidak valid yaitu X1.4, X1.6 dan X1.10. Pada variabel disiplin kerja semua item dinyatakan valid. Pada variabel motivasi kerja item yang tidak valid adalah Z.1 dan Z.5, Z.6, dan Z.7. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai *outer loading* <0,6. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel. Dilihat pada gambar *outer loading* sebelum eliminasi variabel Kinerja Pegawai, item Y8 tersebut valid karena nilainya >0,6. Namun *outer loading* setelah eliminasi variabel Kinerja Pegawai pada Item Y8 tidak valid karena nilainya berubah menjadi <0,6. Oleh karena itu pada gambar *outer loading* setelah eliminasi item Y8 dihilangkan.



Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.552	0.5	Baik
Fasilitas Kerja	0.566	0.5	Baik
Disiplin Kerja	0.598	0.5	Baik
Motivasi Kerja	0.573	0.5	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2025)

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Pembanding	Keterangan
Prestasi Kerja	0.863	0.896	0.7	Reliabel
Motivasi	0.871	0.900	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.864	0.899	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.753	0.843	0.7	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2025)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 5.



Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0.651	0.637
Kinerja Pegawai (Y)	0.663	0.642

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2025)

Pada Tabel 5 terlihat nilai *R-Square* konstruk motivasi kerja sebesar 0,651 atau sebesar 65,1%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk fasilitas kerja dan konstruk disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0.663 atau sebesar 66,3% yang mengabarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural :

- Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 6. Pengaruh langsung (*Direct*)

Uraian	Original Sampel (O)	Sampe l Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1) -> motivasi kerja (Z)	0.651	0.629	0.125	5.204	0.000	Diterima
Disipli Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.268	0.289	0.125	2.140	0.033	Diterima
Fasilitas Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.150	0.112	0.200	0.795	0.427	Ditolak
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.439	0.437	0.140	3.142	0.002	Diterima



Uraian	Original Sampel (O)	Sampe l Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value	Keterangan
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.353	0.343	0.178	1.982	0.048	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) yaitu antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 5.204 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) yaitu antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2.140 < 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,795 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3.142 < 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 4 dalam penelitian ini **diterima**.
5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1.982 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.



- Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1) -> motivasi Kerja (Z)-> kinerja Pegawai(Y)	0.230	0.202	0.122	1.877	0.061	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.095	0.108	0.062	1.531	0.126	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja yaitu perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1.877 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja yaitu perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1.531 < 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.



References

- Angga Pratama, & Rahmi Andini Syamsuddin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179–191. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.1995>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Berliana. (2020). *Bab 1 pendahuluan 1.1*. 1–5.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chasanah, I., & Jurusan, A. R. (2021). *Economic Education Analysis Journal*. 6(2), 433–446.
- Fahmi, I. (2021). *Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata*. 3(1), 52–64.
- Fahmi, L. I., & Ratnawati, S. (2020). *Program Studi Manajemen , Universitas Tidar*. 9(2), 436–444.
- Hadi, F. P. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Julia, J., Monde, M., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*. 3(2), 187–192.
- Marisyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan*. 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mastulen, A. I., Tamsah, H., Ilyas, G. B., & Buru, U. I. (2021). *The Influence of Education and Training and Work Facilities on Employee Performance through Workability at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province*. 3106–3113.
- Mendonca, Y. M. S. (2022). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 6(3), 166–180.
- Mustaqimah, S., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ksp Pekali 99 Kabupaten Situbondo*. 1(1), 94–105.



- Nabilla, A., & Fu'ad, E. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja , Fasilitas Kerja , dan Promosi Jabatan*. 37-52.
- Nurlina, & Yulianti. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai fakultas keperawatan universitas andalas tahun 2021*. XVII(01), 84-97.
- Pangarso, A., Setiawan, Z., Munizu, M., Hasanuddin, U., & Simarmata, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya* (Issue June).
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance*. 02(8), 1751-1771.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). *Jurnal administrasi terapan vol 3, no. 2, september 2024 pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah*. 3(2), 455-464.
- Permata, N., Pratiwi, I., Haki, U., Ramdani, A., Novitasari, A., Suseno, B. D., Asfar, A. H., Saefullah, E., Anwar, K., Saleh, M., Abduh, E. M., & Desiyani, R. E. (2023). *Pengantar Manajemen*.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). *Kata kunci : Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhdap Kinerja Karyawan*. 102-111.
- Pratama, B. E., Syamtoro, B., Wahidah, N. R., Kencana, P. N., Pamulang, U., & Produk, P. (2024). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*. 12(1), 7-10.
- Prayudi. (2022a). *Info Artikel*. 8, 17-30.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mackessen Indonesia hubungan suatu variabel tak bebas / response (Y) dengan 2 (dua) atau lebih variabel Standardize*. 1(November 2022), 154-159.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu*. 6(1), 370-386.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti. (2021). *Djbc Sumatera Utara*. 553-564.
- Rhamanda, A. Z., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru*. 1-34.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Sari, M. W. (2023). *Jurnal Ekobistek*. 11, 666-671. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i3.612>



- Sari, M. W., Novita, S., & Pratiwi, N. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman*. 3(1), 505–514.
- Sayuti, A. (2021). *Al Fatih* <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/ALF> Volume 1, Nomor 1, 2021. 1, 53–59.
- Syamsul Bahri, N. A. (2020). *Analisis Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan*. 1(1), 20–40.
- Udin, U., Dharma, R. D., Dananjoyo, R., & Shaikh, M. (2023). *International Journal of Sustainable Development and Planning The Role of Transformational Leadership on Employee Performance Through Organizational Learning Culture and Intrinsic Work Motivation*. 18(1), 237–246.
- Wahab, W., & Riau, S. M. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada pt. indomas rezeki jaya kabupaten pelalawan*.
- Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). *Pengertian , Ruang Lingkup Manajemen , dan Kepemimpinan*. 1(2), 111–124.
- Wulandari, F. wulandari. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue February).
- Yani, M., Sinaga, B., Ningsih, D. S., Novrianti, D. P., Manajemen, P. S., Manajemen, J., Pekanbaru, K., Riau, P., Sumadhinata, M., Yani, M., & Sinaga, B. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jamkrida Riau*. 3(2), 1583–1592.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 1, 203–213.
- Zulkifli, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kepemimpinan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)*. 3(1), 414–423.

