

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Msy.Mikial¹⁾, Sari Sakarina²⁾, Indah Permata Sari³⁾

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
Palembang

email: mikialutp@gmail.com

² Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
Palembang

email: _sarisakarina@univ-tridinanti.ac.id

³ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
Palembang

email: indahpermata1795@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of work facilities, work discipline, and work motivation on employee performance at the Youth and Sports Office of South Sumatra Province. Using a quantitative survey method, the research involved a population of 65 employees from the office. The findings reveal that both work facilities and work discipline have a positive and significant effect on work motivation, which subsequently influences employee performance. Improved work facilities contribute to a more comfortable and productive work environment, while a strong disciplinary framework encourages employees to fulfill their responsibilities more effectively. Interestingly, the study found that work motivation alone does not have a significant impact on employee performance, suggesting that other factors may play a more critical role. This highlights the necessity for government agencies to focus on enhancing physical work conditions and establishing robust disciplinary measures to foster better performance among employees. The results indicate that a well-maintained work environment, combined with strict adherence to discipline, is essential for achieving optimal employee productivity. Therefore, recommendations are made for the Youth and Sports Office to prioritize improvements in facilities and enforce discipline to enhance overall employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: *Work Facilities Work Discipline Employee Performance*

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Pentingnya kinerja bagi pegawai dalam instansi pemerintahan adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan terutama melakukan kegiatan-kegiatan yang sifatnya memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila pembangunan Nasional dilakukan secara keseluruhan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Keberhasilan pembangunan tergantung pada aspek manusianya itu sendiri yakni sebagai pemimpin, pelaksana dan pengelola sumber daya yang ada dalam Negara, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Agar dapat mencapai tujuan Nasional sebagaimana diungkapkan di atas, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Agar dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dibina dalam rangka meningkatkan kinerja dan menghasilkan kinerja yang sebaik-baiknya di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Dari hasil observasi peneliti dilapangan, atlet Cabang Olahraga yang ingin melakukan administrasi pemberkasan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan karna pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal ini dapat diketahui juga berdasarkan keluhan Atlet Cabor yang meminta rekomendasi Surat- menyurat dengan proses yang lambat. Pelayanan yang dilakukan pegawai pada kantor Dispora Sumsel ternyata masih belum efektif dan ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa pelayanan pegawai kurang terlaksanakan dengan baik, sehingga menimbulkan dampak terhadap kinerja pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif sesuai kualitas kerja dan waktu kerja.

Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Dari hasil observasi peneliti dilapangan, Kadisporspora sebagai pimpinan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumsel masih kurang memperhatikan dalam memberi motivasi kepada pegawai dalam menjalani aktivitasnya. Masih ada pegawainya yang bermalas- malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dan menunda- nunda pekerjaan yang bisa menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang sedang dilakukannya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide- ide baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang dibuat. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing- masing serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil observasi dalam keadaan kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumsel, masih adanya pegawai yang datang terlambat jam kerja dimulai pukul 7.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, ternyata pada pukul 07.30 masih ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat.

Selain itu ditemukan juga masalah pegawai yang masih keluar saat jam kerja. Seharusnya pegawai harus mentaati ke disiplin yang telah ditentukan oleh aturan kantor sehingga tidak berdampak pada kinerja yang buruk.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik, seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumsel bahwa penataan ruang kerja yang sangat sempit sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja kebersihan kantor yang kurang terjaga, kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja, fasilitas dan alat kantor tidak memadai, serta hubungankersama antara pegawai dalam menjalankan setiap tugas rendah, dengan lingkungan yang sedemikian hal ini menyebabkan tingkat kinerja rendah dan apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat dicapai.

Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

Hasil observasi lapangan terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa ada beberapa AC, lemari penyimpanan alat tulis kantor, lemari penyimpanan peralatan dapur kantor 1 unit, kursi 3 unit. Hasil dari wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti.

Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor pendorong kinerja pegawai yang positif. Karena budaya organisasi merupakan himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi mencakup system nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang ada disuatu organisasi. Budaya organisasi dapat menciptakan norma-norma perilaku yang memandu tindakan para anggotanya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karena mencakup keyakinan, norma, dan cara belajar yang menjadi khas organisasi.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumsel bahwa ada beberapa pegawai tidak terlalu kuat, karena pemerintahan secara cepat dapat menerima perubahan hal-hal baru, terlebih lagi dalam pemerintahan terdapat adanya nepotisme yang cukup tinggi, dimana hal ini dapat menimbulkan kesenjangan antara sesama pegawai.

Dengan adanya nepotisme yang cukup tinggi, ini dapat berdampak kepada kinerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) bergerak di bidang kepemudaan dan keolahragaan. Dispora bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan dan pembantuan di bidang tersebut. Adapun masalah yang ada pada dinas kepemudaan dan olahraga di prov sumsel yaitu Fasilitas kerja seperti gedung dengan bangunan lama sehingga mempengaruhi ruang kerja yang sempit dan kurangnya tempat penyimpanan yang besar untuk arsip, kurangnya komputer pada tiap bidang sehingga dapat memperlambat kinerja pada pegawai, tidak ada kantin tempat makan untuk khusus pegawai sehingga masih banyak pegawai yang keluar dari kantor pada saat jam makan siang.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi Kinerja pada pegawai yaitu kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti kurangnya keinginan pegawai untuk belajar hal baru, masih kurangnya keinginan untuk bergerak kearah yang diinginkan. Hal itu terlihat dari kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi serta untuk kekuasaan. dengan kurangnya pelatihan dalam program- program yang akan direncanakan sehingga dapat membuat kinerja menurun. Rencana Strategis Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan disusun dengan maksud untuk merumuskan kebijakan, program dan kegiatan lingkup Dinas Pemuda dan Olahraga untuk dijadikan acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar lebih efisien dan efektif berdasarkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

Variable fasilitas kerja, disiplin, serta motivasi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel fasilitas kerja, disiplin serta variabel motivasi sebagai variabel intervening dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka untuk mengetahui pengaruh antar variabel- variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ” **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan**”

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survei dikarenakan penelitian bersifat kuantitatif. Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 Orang pegawai ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 65 sampel yang diambil dari seluruh populasi. Teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data menggunakan kuisioner dan instrument yang menggunakan angket penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan, dalam waktu 5 Bulan dimulai sejak bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Juli 2025

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis Statistic

Uji Hipotesis statistik yang digunakan adalah Uji Hipotesis-t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel- variabel eksogen Fasilitas Kerja dan Disiplin kerja terhadap variabel endogen Motivasi Kerja serta variabel Kinerja Pegawai. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas, dengan melihat output dari options calculate PLS bootstrapping untuk melihat nilai T-Statistik. Menurut

Haryono, (2016:420) indikator yang memiliki nilai T- Statistik $\geq 1,96$ dikatakan valid. indikator juga dapat dikatakan valid jika memiliki nilai P Value $\leq 0,05$. Seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA (Z)	0.258	0.213	0.254	1.014	0.311
DISIPLIN KERJA (X2) -> MOTIVASI KERJA (Y)	0.584	0.587	0.094	6.187	0.000
FASILITAS KERJA (X1) -> KINERJA (Z)	0.545	0.535	0.267	2.039	0.042
FASILITAS KERJA (X1) -> MOTIVASI KERJA (Y)	0.413	0.411	0.095	4.339	0.000
MOTIVASI KERJA (Y) -> KINERJA (Z)	0.180	0.235	0.448	0.401	0.689

Sumber : Data Olahan *Smart PLS*, 2025

Hasil uji hipotesis melalui inner model dapat dilihat pada path coefficient seperti tabel di atas, dan hasil dari masing-masing hipotesis. Sedangkan untuk melihat pengaruh secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung
Specific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> MOTIVASI KERJA (Y) -> KINERJA (Z)	0.105	0.431	0.667
FASILITAS KERJA (X1) -> MOTIVASI KERJA (Y) -> KINERJA (Z)	0.074	0.348	0.728

Sumber: Data Olahan *Smart PLS*, 2025

Hasil uji hipotesis melalui inner model dapat dilihat dari Path Coefficient dan Uji Pengaruh tidak langsung seperti tabel diatas, hasil dari masing- masing hipotesis dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Hipotesis pertama: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.339 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$
2. Hipotesis kedua: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $6.187 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$.
3. Hipotesis ketiga: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2,039 > 1,96$ atau P-value $0,042 < 0.05$.
4. Hipotesis keempat: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $1,014 < 1,96$ atau P-value $0,311 > 0.05$.
5. Hipotesis kelima: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $0,401 < 1,96$ atau P-value $0.689 > 0.05$.
6. Hipotesis keenam: Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $0,348 < 1,96$ atau P-value $0.728 > 0.05$.
7. Hipotesis ketujuh: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. sumsel, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $0,431 < 1,96$ atau P-value $0.667 > 0.05$.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.16 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.413 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 4,339 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik $> t$ tabel). Pada hasil uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel. pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, semakin baik perbaikan dan peningkatan fasilitas Kerja kepada pegawai, maka Motivasi semakin baik dan meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja kepada pegawai rendah, maka akan berdampak pada Motivasi dan Kinerja Pegawai juga tidak tercapai atau menurun.

Temuan ini memberi arti bahwa, Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian, nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai fasilitas kerja meningkat, maka motivasi kerja juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja cukup berarti mempengaruhi motivasi kerja. (Kusumaningrum, 2017).

Terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.16 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.584 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 6,187 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik

$\geq t$ tabel). Pada hasil uji Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Motivasi kerja pegawai.

Terdapat Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.16 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.619 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 4,571 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik $\geq t$ tabel). Pada hasil uji Hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel. Hasil ini sesuai dengan teori-teori fasilitas kantor yang menyebutkan bahwa fasilitas kantor menjadi sangat penting dan menyita perhatian, seperti fasilitas kantor berbentuk bangunan dan fasilitas fisik yang mencakup penampilan fasilitas atau elemen fisik, peralatan, personil, dan material-material komunikasi dengan tujuannya untuk memperkuat kesan tentang kualitas, kenyamanan, dan keamanan tempat pegawai bekerja (Berglas, dkk., 2018). Semakin tinggi aktifitas kerja pada sebuah organisasi maka akan semakin penting untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kantor untuk mendukung kinerja pegawai dalam mencapai visi dan misi yang diembannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rupik Arofah (2014) yang membuktikan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa fasilitas kantor yang dimiliki oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel pada Bidang umum yang kemudian dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel. Pendekatan dalam penelitian ini tentang fasilitas kantor menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana fasilitas kantor yang dimiliki Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel dan bagaimana fasilitas kantor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan untuk mengembangkan pegawai yang dimilikinya.

Terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.16 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.363 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 2.653 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik $\geq t$ tabel). Pada hasil uji Hipotesis Keempat menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel. Secara teori, tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong pegawai berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undangundang masyarakat (Moekijat, 2016).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mendefinisikan disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Kepatuhan di sini bukan hanya patuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan tersebut. Disiplin adalah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku yang teratur. Sehingga dengan menjaga kedisiplinan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydi dkk. (2021), Aleksander dkk. (2020), dan Katjo dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa perihal disiplin kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel yang dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dinas itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan tentang disiplin kerja menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana praktek disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan bagaimana disiplin kerja tersebut mampu mempengaruhi kinerjanya, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan pengembangan pegawai.

Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumsel

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 4.16 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.180 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 0,401 lebih kecil dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} \geq t \text{ tabel}$). Pada hasil uji Hipotesis Kelima menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, semakin baik peningkatan Motivasi Pegawai, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila Motivasi pegawai rendah, maka akan berdampak pada ketidak tercapaian Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel. Hasil ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang menyebutkan motivasi secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya yang secara umum bertujuan untuk menggugah atau menggerakkan seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan Hasibuan (2015). Salah satu tujuan motivasi menurut Hasibuan (2015) adalah meningkatkan produktifitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydi dkk. (2021) dan hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Katjo dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa terkait motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel yang kemudian dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan tentang motivasi kerja menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana dorongan motivasi kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel dan bagaimana dorongan motivasi kerja tersebut mampu mempengaruhi kinerjanya, sehingga hasilnya akan lebih

komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan pengembangan pegawai.

Pengaruh tidak langsung Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 2 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.074 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 0,348 lebih kecil dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} \geq t \text{ tabel}$). Pada hasil uji Hipotesis Keenam menunjukkan bahwa Fasilitas tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa tingkat fasilitas kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, semakin baik peningkatan Fasilitas Pegawai, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila Fasilitas pegawai rendah, maka akan berdampak pada ketidak tercapaian Kinerja Pegawai.

Pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.3.3 seperti pada tabel 2 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.105 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 0,431 lebih kecil dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} \geq t \text{ tabel}$). Pada hasil uji Hipotesis Ketujuh menunjukkan bahwa Disiplin tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, semakin baik peningkatan Disiplin Pegawai, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila Disiplin kerja pegawai rendah, maka akan berdampak pada ketidak tercapaian Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu upaya untuk menanamkan dan menegakan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten guna membangun motivasi yang kuat dan mendorong kinerja optimal dilingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Sumsel

Hal ini hamper sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Aminah (2019) dengan judul “peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT ABC)”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti secara persial memediasi (pengaruh tidak langsung) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Peningkatan fasilitas kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai, sementara disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Namun, meskipun motivasi kerja penting, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pemuda dan Olahraga meningkatkan fasilitas kerja dan menegakkan

disiplin untuk mendukung kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja dan penerapan disiplin sangat penting dalam mencapai kinerja optimal di instansi pemerintah.

Daftar Pustaka

- Aleksander, A., Dm, R., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Nobel Management Review*, 1(2), 213–224. <https://doi.org/10.37476/nmar.v1i2.1175>
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Aminah, S. (2013). Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala Kec. Pujud. Kab. Rohil. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*, 21-37.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putir Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putir Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev.2010 , Cet. 14). Rineka Cipta.
- Berglas, N. F., Battistelli, M. F., Nicholson, W. K., Sobota, M., Urman, R. D., & Roberts, S. C. M. (2018). The effect of facility characteristics on patient safety, patient experience, and service availability for procedures in non-hospital-affiliated outpatient settings: A systematic review. *PLOS ONE*, 13(1), e0190975. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190975>
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Husen, S. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Di Kabupaten Banggai. *Journal of Tompotika: Social, Economics, and Education Science*, 2(04), 65–73.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Katjo, N., Maryadi, M., & Abdi, A. R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 420–428.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Rupik Arofah, 7101410100. (2014). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang [Other, Universitas Negeri Semarang]. <http://lib.unnes.ac.id/22426/>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482.
- Rivai Z.V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Press.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua, Maret 2017). Bumi Aksara.
- Siregar, B., & Irwani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *Universitas Medan Area*, 19-23.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta, Alfabeta
- Pratiwi, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekalongan). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 1-8