

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN ASMAT****Geraldina Aprilia Sanda¹⁾, Christian Wiradendi Wolor²⁾, Agung Wahyu Handaru³⁾**

Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: 2002geraldina@gmail.com		No. Telp: -
Submitted 27 June 2025	Accepted 07 July 2025	Published 08 July 2025

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Asmat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 162 pegawai, dengan pengambilan sampel menggunakan probability sampling, peneliti mengambil teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling* dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 115 pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kemudian fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten asmat. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan begitu juga semakin memadainya fasilitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Fasilitas Kerja; Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan yang sangat penting baik bagi suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan karena setiap sumber daya manusia mempunyai ciri khas tersendiri yang membedakan satu sama lain (Sunarsi *et al.*, 2020). Pegawai Negeri Sipil sebagai aset utama yang keberadaannya menjadi kunci utama maupun faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi, maka sudah selayaknya dikelola secara optimal sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi untuk meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh (Simatupang *et al.*, 2020), bahwa kinerja yang baik hanya dapat dicapai dengan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya.

Menurut (Undang-Undang No.20,2023) Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian Aparatur Sipil Negara yang memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa . Instansi pemerintahan harus mampu memanajemen sumber daya manusia dengan tepat, agar mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sehingga

terlaksananya fungsi-fungsi PNS tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya (Mila & Nur, 2023). Menurut Kalogiannidis, (2020), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja.

Sebuah instansi pemerintahan sudah pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh pegawainya. Peraturan dibuat agar dapat mengatur tentang halnya apa yang harus dilakukan maupun yang tidak boleh dilakukan. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan instansi (Pratama, 2018). Selain itu fasilitas juga menjadi satu hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan membawa dampak yang baik untuk pegawai dan tentunya akan membantu penyelesaian setiap pekerjaan (Rangkuti et al., 2021).

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 30, (2019), mengenai penilaian kinerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Hasan, (2019) mengatakan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan sebuah bentuk uraian mengenai apa saja kegiatan dan tugas dari masing-masing jabatan dan sasaran kerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun hasil dari sasaran kinerja pegawai (SKP) PNS di beberapa instansi pemerintahan kabupaten asmat. Berdasarkan kriteria nilai yang termuat dalam (Badan Kepegawaian Negara, 2011) sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	<50	Buruk

Sumber : Badan Kepegawaian Negara

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Unit Kerja	Rata-Rata Nilai SKP
1.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	79
2.	Dinas Pendidikan	86,84
3.	Sekretariat Daerah	79

Sumber : Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan, Badan KesBangPol Kabupaten Asmat (2024)

Bersumber dari data diatas diketahui bahwa persentase hasil dari kinerja PNS pada tahun 2024 sudah masuk dalam kategori baik namun belum mencapai target yang diinginkan sesuai dengan pedoman yaitu 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa masih banyak PNS yang belum mampu mencapai kinerja yang baik. Hal ini bisa terjadi karena beberapa hal seperti kebiasaan menunda pekerjaan, fasilitas yang disediakan kurang lengkap, kurang mendapat apresiasi dari atasan, atau bahkan keterlambatan ketika masuk kantor.

Disiplin kerja menjadi faktor pertama yang mempengaruhi kinerja PNS. Menurut (Silvia Harviana et al., 2023) disiplin kerja adalah upaya pegawai untuk tekun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya atau tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disiplin kerja pegawai sangatlah penting karena jika pegawai tidak menunjukkan disiplin kerja maka akan sulit mencapai tujuan organisasi/organisasi (Marlinda & Hasan, 2021). Tingkat disiplin kerja yang tinggi dari seorang pegawai di dalam sebuah instansi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya ketika disiplin kerja rendah maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Sekretariat Daerah 2024

No.	Bulan	Keterangan				Jumlah Absensi
		Keterlambatan	Sakit	Izin	Tidak Hadir	
1.	Januari	37	3	15	-	55
2.	Februari	22	-	-	-	22

3.	Maret	15	2	-	9	26
4.	April	16	-	-	-	16
5.	Mei	12	3	-	-	15
6.	Juni	9	-	16	-	25
7.	Juli	7	-	-	-	7
8.	Agustus	16	1	-	5	22
9.	September	4	-	-	7	11
10.	Oktober	1	-	10	-	11
11.	November	15	2	18	-	35
12.	Desember	27	-	20	-	47

Sumber : Sekretariat Daerah (2024)

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Dinas Pendidikan 2024

No.	Bulan	Keterangan			Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Tidak Hadir	
1.	Januari	-	1	5	6
2.	Februari	-	-	3	3
3.	Maret	-	-	3	3
4.	April	-	-	3	3
5.	Mei	1	-	8	9
6.	Juni	-	2	6	8
7.	Juli	-	-	2	2
8.	Agustus	-	-	8	8
9.	September	-	-	2	2
10.	Oktober	-	-	5	5
11.	November	-	1	6	7
12.	Desember	-	-	1	1

Sumber : Dinas Pendidikan (2024)

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

No.	Bulan	Keterangan	
-----	-------	------------	--

		Sakit	Izin	Tidak Hadir	Jumlah Absensi
1.	Januari	-	-	-	-
2.	Februari	-	-	-	-
3.	Maret	-	-	11	11
4.	April	-	23	-	23
5.	Mei	-	31	9	40
6.	Juni	54	24	-	78
7.	Juli	-	23	-	23
8.	Agustus	-	-	-	-
9.	September	-	-	10	10
10.	Oktober	-	-	29	29
11.	November	-	-	-	-
12.	Desember	-	-	-	-

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pada tabel 1.3, 1.4 dan 1.5 diatas maka dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pada pegawai negeri sipil masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya ketidakhadiran pegawai setiap bulan dalam bentuk keterlambatan, sakit, izin dan tidak hadir tanpa keterangan. Adapun beberapa pegawai lainnya yang sudah menerapkan disiplin kerja. Namun upaya untuk meningkatkan disiplin kerja harus semakin dibangun agar dapat memberikan dampak positif pada hasil kinerja pegawai di dalamnya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja menjadi salah satu unsur yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja dan merupakan hal terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Bandono et al., 2022). Dengan lengkapnya fasilitas kerja di suatu organisasi atau instansi maka dapat memberikan dampak positif bagi pegawai karena dapat menunjang proses kerja mereka (Maulidiya, A., & Usman, 2021). Fasilitas Kerja yang dimaksud adalah sarana fisik (Erfan *et al.*, 2022) mengatakan bahwa alat kerja yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan oleh pegawai dalam mengerjakan dan

menyelesaikan tugas. Alat kerja seperti komputer, infocus, dan lainnya yang terlampir pada tabel Rekapitulasi Fasilitas Kerja berikut ini.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Data Fasilitas Kerja

No	Jenis Fasilitas	Kategori Fasilitas	Jumlah Unit	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Keterangan
1.	Infocus	Sarana Penunjang Presentasi	8	1	1	Digunakan dalam rapat/pelatihan
2.	Komputer	Alat Kerja Teknologi	74	58	16	Digunakan untuk administrasi dan operasional digital
3.	Kursi	Sarana Fisik Individual	260	257	3	Peralatan Kerja Individu
4.	Lemari Arsip	Sarana Fisik Penyimpanan	17	14	3	Tempat penyimpanan dokumen fisik
5.	Meja	Sarana Fisik Individual	260	255	5	Meja Kerja pegawai
6.	Mesin Scanner	Alat Kerja Teknologi	9	6	3	Digunakan untuk operasional digital
7.	Printer	Alat Kerja Teknologi	29	20	9	Untuk mencetak dokumen

Sumber :Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan,
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (2025)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada instansi pemerintahan di kabupaten asmat masih kurang lengkap dan terdapat beberapa fasilitas yang sudah rusak. Selain itu fasilitas yang sudah tersedia pun masih belum memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Seperti kurangnya komputer, mesin scanner dan fasilitas lainnya. Menurut Monde et al., (2022) fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para pegawai untuk membantu mereka dalam memenuhi akan setiap kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka, fasilitas perlu untuk diperhatikan dan dilengkapi agar berdampak positif untuk kinerja.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Intan Premesti et al., 2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Kemudian penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai oleh (Pelasula et al., 2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah.

Metode Penelitian

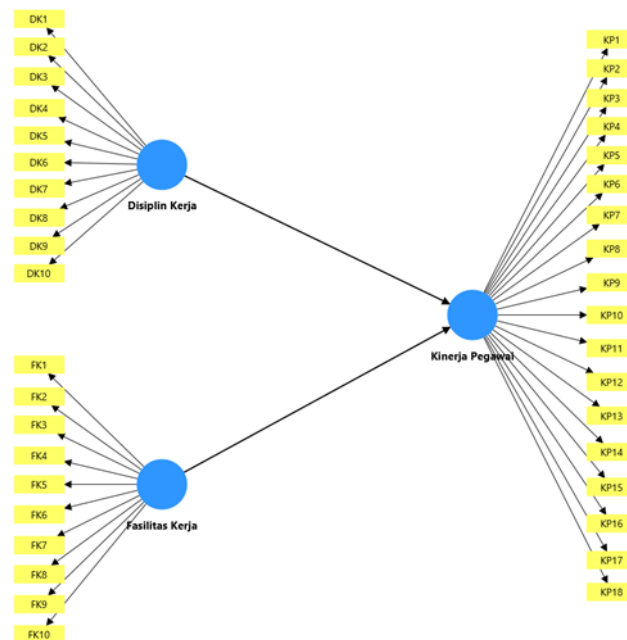
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten asmat. Populasi pada penelitian ini adalah 162 Pegawai Negeri Sipil dari sekretariat daerah, dinas pendidikan dan badan kesatuan bangsa dan politik di kabupaten asmat. Selanjutnya, berdasarkan hasil penarikan sampel menggunakan Probability Sampling, peneliti mengambil teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling* dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 115. Data diperoleh melalui hasil dari penyebaran kuisioner menggunakan skala likert 1-4. 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju dan 4 = Sangat Setuju. Kemudian, data ini dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan teknis analisis data outer model, inner model, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Outer Model

Outer Model adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Hubungan variabel tersebut kepada teori pengukuran (Setiabudhi et al., 2025).

Berdasarkan pada jumlah indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian ini, maka berikut ini merupakan gambar outer model yang telah dibuat dalam *software smartPLS*.



Gambar 4.1 Model Penelitian

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Uji Validitas

a. Convergent Validity

Tabel 4.1 Nilai *Outer loading*

Item	X1	X2	Y
DK1	0,794		
DK2	0,771		
DK3	0,779		
DK4	0,747		
DK5	0,778		
DK6	0,823		
DK7	0,711		
DK8	0,754		
DK9	0,773		

DK10	0,722		
FK1		0,748	
FK2		0,791	
FK3		0,842	
FK4		0,801	
FK5		0,768	
FK6		0,754	
FK7		0,727	
FK8		0,733	
FK9		0,797	
FK10		0,776	
KP1			0,866
KP2			0,806
KP3			0,817
KP4			0,786
KP5			0,767
KP6			0,817
KP7			0,820
KP8			0,837
KP9			0,827
KP10			0,774
KP11			0,842
KP12			0,789
KP13			0,780
KP14			0,814
KP15			0,767
KP16			0,769
KP17			0,768
KP18			0,751

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.1 dinyatakan bahwa masing-masing dari indikator pada setiap variabel memiliki nilai loading factor > 0.7 artinya telah memenuhi kriteria jadi disimpulkan seluruh indikator adalah valid.

Tabel 4.2 Average variance extracted (AVE)

Item Variabel	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,586
Fasilitas Kerja	0,600
Kinerja Pegawai	0,641

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Ditunjukkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa ketiga variabel laten memiliki nilai AVE di atas kriteria minimum, yaitu 0,5 sehingga ukuran convergent validity sudah baik atau dapat dikatakan telah memenuhi kriteria convergent validity.

b. Discriminant Validity

Tabel 4.3 Nilai *Cross Loading*

Item	X1	X2	Y
DK1	0,794	0,440	0,547
DK10	0,722	0,336	0,438
DK2	0,771	0,433	0,575
DK3	0,779	0,555	0,576
DK4	0,747	0,419	0,557
DK5	0,778	0,497	0,567
DK6	0,823	0,544	0,655
DK7	0,711	0,358	0,489
DK8	0,754	0,504	0,581
DK9	0,773	0,494	0,570
FK1	0,451	0,748	0,576

FK10	0,454	0,776	0,539
FK2	0,484	0,791	0,573
FK3	0,519	0,842	0,629
FK4	0,461	0,801	0,532
FK5	0,565	0,768	0,598
FK6	0,436	0,754	0,498
FK7	0,396	0,727	0,442
FK8	0,375	0,733	0,590
FK9	0,513	0,797	0,594
KP1	0,649	0,621	0,866
KP10	0,592	0,683	0,774
KP11	0,632	0,630	0,842
KP12	0,546	0,610	0,789
KP13	0,589	0,451	0,780
KP14	0,585	0,561	0,814
KP15	0,540	0,610	0,767
KP16	0,530	0,582	0,769
KP17	0,567	0,500	0,768
KP18	0,481	0,627	0,751
KP2	0,643	0,557	0,806
KP3	0,529	0,592	0,817
KP4	0,591	0,597	0,786
KP5	0,466	0,457	0,767

KP6	0,548	0,557	0,817
KP7	0,648	0,614	0,820
KP8	0,713	0,597	0,837
KP9	0,618	0,548	0,827

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka data tersebut valid dikarenakan Nilai cross loading masing-masing indikator pada penelitian ini lebih tinggi pada variabel konstruk yang diwakilinya dibandingkan variabel konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's alpha	Composite reliability
Disiplin Kerja	0,921	0,934
Fasilitas Kerja	0,926	0,937
Kinerja Pegawai	0,967	0,970

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, nilai setiap variabel sudah memenuhi nilai composite reliability yaitu $> 0,7$. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *cronbach's alpha* pada penelitian ini lebih besar dari 0.60, maka dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Inner Model

Inner Model (model struktural) adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Setiabudhi *et al.*, 2025).

a. R-square (R2)

Tabel 4.5 Nilai R-square

Item	R-square
-------------	-----------------

Kinerja Pegawai	0,654
-----------------	-------

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan nilai *R-square* pada tabel 4.5 dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0,654 atau 65,4% dan 34,6% dikelaskan oleh variabel yang tidak terdapat pada konstruk.

b. T-Statistic

Tabel 4.6 Hasil T-Statistic

Item	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,461	0,461	0,104	4,449	0,000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,446	0,452	0,082	5,470	0,000

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *T-statistic* 4,449 dan *P-values* 0,000. Kemudian fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *T-statistic* 5,470 dan *P-values* 0,000. Artinya semua hubungan antar variabel memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai *T-statistic* > 1,96 dan *P-values* < 0,05.

c. F-Square (F2)

Tabel 4.7 Nilai F-Square (F2)

Item	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja			0,397
Fasilitas Kerja			0,373
Kinerja Pegawai			

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka dapat dijelaskan bahwa F-Square antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,397 menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang besar. Kemudian pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai juga

mempunyai pengaruh besar. Hal ini dapat dilihat jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang lemah, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang sedang dan nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

d. Cross-validated Redundancy (Q^2)

Tabel 4.8 Nilai Q -square

Item	Q^2 predict
Kinerja Pegawai	0,623

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui nilai Q -square sebesar 0,623 yang berarti $0,623 > 0$ hal ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.

e. Variance Inflation Faktor (VIF)

Tabel 4.9 Nilai Variance Inflation Faktor (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
Disiplin Kerja (X1)	DK1	2,540
	DK10	2,005
	DK2	2,110
	DK3	2,278
	DK4	2,232
	DK5	2,379
	DK6	2,652
	DK7	1,916
	DK8	2,005
	DK9	2,576
Fasilitas Kerja (X2)	FK1	2,058
	FK10	2,262
	FK2	2,343
	FK3	3,001
	FK4	2,655
	FK5	2,232
	FK6	2,057
	FK7	2,312
	FK8	1,886

	FK9	2,762
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	4,832
	KP10	2,887
	KP11	3,934
	KP12	3,062
	KP13	3,978
	KP14	3,137
	KP15	2,865
	KP16	2,592
	KP17	3,292
	KP18	2,947
	KP2	2,930
	KP3	3,616
	KP4	2,802
	KP5	3,647
	KP6	4,144
	KP7	3,579
	KP8	3,665
	KP9	3,608

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Dapat dilihat pada tabel 4.9 tersebut bahwa hasil pengujian menunjukkan setiap indikator disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 5 yang artinya terdapat keterkaitan antar variabel bebas atau yang berarti setiap indikator tersebut teridentifikasi adanya kolinearitas.

Uji Hipotesis

Tabel 4.10 Uji Hipotesis

Item Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,461	0,461	0,104	4,449	0,000

Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,446	0,452	0,082	5,470	0,000
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Output SmartPLS4, Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.10 memberikan hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (1) **diterima**, dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kabupaten asmat, hal ini dilihat melalui nilai T-statistic $4,449 > t$ tabel yaitu 1,96 dan P-values dengan nilai $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dari seorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua (2) **diterima**, dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kabupaten asmat, hal ini dilihat melalui nilai T-statistic $5,470 > t$ tabel yaitu 1,96 dan P-values dengan nilai $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang disediakan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat

Dalam pengujian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 4,449 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan P-Values 0,000 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis (H1) diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Asmat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian oleh Jayasaputra *et al.*, (2022) menyatakan bahwa berdasarkan analisis data disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus Suwiana, (2021) dengan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat

Kemudian dalam pengujian fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 5,470 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan P-Values 0,000 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian Nurhadian, (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, didukung oleh penelitian Harpis & Bahri, (2020) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Disiplin Kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Asmat. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya jika disiplin dari pegawai kurang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang menurun.

Fasilitas Kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Asmat. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan dan posisikan di tempat yang benar atau sesuai maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya jika fasilitas kerja tidak memadai dan diletakkan pada posisi yang tidak benar maka akan menghambat jalannya sebuah pekerjaan dari pegawai maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang menurun.

Referensi

- Alhempri, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Auliyah, A., & Artaya, I. P. (2019). The Influence Of Work Facilities, Rewards, And Work Environment On Improving Employee Performance At Quds Royal Hotel Surabaya. *ResearchGate*, 1(1), 1–10.
- Badan Kepegawaian Negara. (2011). *Perka Bkn Nomor 34 Tahun 2011 Pedoman Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dilingkungan Badan Kepegawaian Negara* (p. 46).
- Bandono, A., Nugroho, S. H., Suharyo, O. S. R. I., & Susilo, A. K. (2022). the Influence of Salary, Work Facilities, and Leadership Factors on Employee Performance. *Journal*

of Theoretical and Applied Information Technology, 100(21), 6311–6321.

- Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659>
- Hasan, R. (2019). (2019). Efektivitas Penilaian Kinerja Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Aceh Tengah. *Vocational Education and Technology Journal*, 10, 5266100.
- Intan Premesti, R., YPPI Rembang Anik Nurhidayati, U., & YPPI Rembang, U. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang*. 8(1), 26–31. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Maulidiya, A., & Usman, O. (2021). *Effect Of Work Environment, Work Facilities And Compensation On Employee Performance (Depok Franchise Case Study)*. 112.
- Mila Sastika, & Nur Ahmadi Bi Rahmani. (2023). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1093–1100. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1235>
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9. <https://core.ac.uk/download/pdf/389396721.pdf>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaitta, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). *pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah*. 3(2), 455–464.

- Peraturan Pemerintah nomor 30. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 1–52. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- Pratama, A. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*, 2(1), 1–5.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 553–564.
- Setiabudhi, H., Suwono, S., Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). A. D. K. dengan S. 4. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan Smart PLS 4* (I. P. H. H. Duari (ed.)). BORNEO NOVELTY.
- Sija, A. (2022). *European Journal of Human Resource Management Studies DETERMINANTS OF EMPLOYEE*. 53–74. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3732204>
- Silvia Harviana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada Pengadilan Negeri Bogor. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 291–294. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2766>
- Simatupang, B., Sianturi, M., & Gaol, J. L. (2020). Pengaruh Loyalitas, Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 19–25. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2354>
- Sunarsi, Wijoyo, Prasada, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based on the Work Environment and Work Discipline At Pt. Lolc Ventura Bsd Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489–499. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v1i5.52>

- Supendi, S. N., Rezeki, F., Fadia, A. N., Nursyihab, D. A., Akbar, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Haluan Cipta Maju. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2, 2024.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Tolie, F. N. (2024). (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah. *IPDN*, 1–12. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Undang-Undang, no. 2. 2023. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875, 1–44. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>