

Dampak Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau

Ratri Melani Sumberwati ^{1*}, Hartati Ratna Juita ², Nasruddin ³, Ronal Apriyanto ⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Bina Insan, Indonesia

* Lubuk764@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini adalah pentingnya mengoptimalkan kinerja pegawai melalui penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai dengan memperkuat disiplin kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini mengkaji pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau, dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Temuan awal di lapangan menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Ketepatan waktu yang belum optimal, pelaksanaan tugas yang masih memerlukan perbaikan, serta fasilitas kerja yang perlu ditingkatkan merupakan beberapa permasalahan yang teridentifikasi. Sebanyak 47 pegawai berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner terstruktur, sedangkan teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik. Disiplin kerja memperlemah hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya efek moderasi negatif dan signifikan. Secara simultan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kebijakan manajerial yang efektif dapat memperkuat kedisiplinan pegawai sekaligus meningkatkan kualitas dan kecukupan fasilitas kerja. Kombinasi kedua aspek tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Temuan ini menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia dan infrastruktur secara bersamaan merupakan faktor penentu produktivitas aparatur negara. Pada dasarnya, kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tersedianya fasilitas kerja yang memadai, sementara efek moderasi disiplin kerja dapat berubah sesuai dengan situasi organisasi dan tidak secara otomatis memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dan pencapaian kinerja pegawai.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi atau Perusahaan (Mahriddi et al., 2026). Elemen utama yang mendorong perkembangan korporasi adalah SDM, di mana individu-individu di dalamnya berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana demi tercapainya sasaran organisasi. Bukan sebagai beban atau biaya, SDM justru diposisikan sebagai aset bernilai tinggi yang potensial untuk dikembangkan dan diperluas sebagaimana dinyatakan Muhammad Yusuf dalam kajian (Putri et al., 2022). Kedisiplinan yang baik merupakan cerminan tingginya rasa tanggung

jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diamanatkan kepadanya (Rasminto et al., 2020). Konsistensi dalam menuntaskan pekerjaan secara tepat waktu dengan mutu yang memuaskan menjadi indikator nyata dari sikap tersebut (Utama et al., 2026). Kesadaran akan signifikansi kontribusi mereka terhadap pencapaian sasaran organisasi mendorong karyawan yang disiplin untuk bekerja dengan lebih termotivasi dan bersemangat. Pada hakikatnya, disiplin kerja merupakan upaya perbaikan sikap individu agar secara sadar mematuhi seluruh regulasi yang berlaku. Performa kerja di berbagai sektor sangat dipengaruhi oleh disiplin sebagai salah satu elemen krusial (Siregar et al., 2020).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Segala alat, perangkat, serta bangunan yang disediakan organisasi untuk menunjang efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan termasuk dalam cakupan fasilitas kerja. Komputer, meja kerja ergonomis, dan ruang rapat yang memadai merupakan contoh fasilitas yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien. Lingkungan kerja sendiri mencakup fasilitas kerja di dalamnya. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai menjadi prasyarat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu mendefinisikan fasilitas sebagai segala sesuatu yang berbentuk benda dan berfungsi memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan (Palangan et al., 2026).

Kesejahteraan pegawai sangat bergantung pada terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman. Kekhawatiran terhadap keselamatan dapat diminimalkan sehingga karyawan mampu memusatkan perhatian secara penuh pada tugas mereka. Kenyamanan ini dihasilkan dari beberapa faktor seperti suhu ruangan yang sesuai, pencahayaan yang memadai, serta area kerja yang bersih. Produktivitas meningkat ketika elemen-elemen tersebut terpenuhi karena karyawan yang merasa nyaman cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur di sekitar pekerja selama menjalankan tugas yang memengaruhi aktivitas mereka, termasuk peralatan dan dukungan yang tersedia, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi antarsesama di tempat tersebut (Yanuari et al., 2019).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu produktivitas pegawai. Suasana yang positif, tata letak ruangan yang tertata rapi, pencahayaan yang memadai, serta kebersihan yang terjaga merupakan elemen-elemen yang membentuk kondisi kerja yang kondusif. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan semacam ini mampu mendorong motivasi dan memperkuat kerja sama tim sehingga setiap individu dapat menunjukkan performa optimalnya (Perkasa et al., 2023). Ketika fasilitas pendukung tersedia secara memadai, konsentrasi terhadap tugas menjadi lebih terjaga dan proses inovasi pun berjalan lebih lancar. Pencapaian target organisasi tidak terjadi secara instan karena kinerja merupakan sesuatu yang perlu dikelola secara sistematis oleh perusahaan. Analisis terhadap berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Pegawai yang memiliki capaian kerja tinggi cenderung menghasilkan output yang memuaskan (Prasetyo & Marlina, 2019). Keberhasilan sebuah institusi dalam merealisasikan visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Kinerja individu secara langsung berdampak pada performa kolektif organisasi (Nabawi, 2019).

Lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam menyediakan akses informasi dan mendorong pengembangan ilmu pengetahuan bagi masyarakat adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Lembaga ini beralamat di Jl. Garuda, Desa Bandung Kiri, Kecamatan Lubuklinggau Barat I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Pendiriannya dilakukan

pada tahun 2003 melalui Perda Kota Lubuklinggau Nomor 22 Tahun 2003. Total luas tanah yang dimiliki mencapai 1.334,025 m² dengan luas bangunan sebesar 2.692,23 m².

Komitmen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau adalah menghadirkan wahana pembelajaran yang berdaya guna bagi publik. Kepala dinas yang dijabat oleh Cikwi, SKM., M.Kes, mengemban tanggung jawab untuk mengarahkan serta mengelola seluruh aktivitas perpustakaan dan kearsipan. Lembaga ini menetapkan visi sebagai pusat informasi, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta media edukatif yang efektif untuk warga. Sejumlah misi dijalankan, yaitu mengembangkan budaya baca, menyempurnakan pengelolaan dan penataan arsip sesuai standar, serta mewujudkan pemerintahan yang akuntabel. Sebanyak 47 pegawai, dengan 33 di antaranya berstatus aparatur sipil negara (ASN), memegang peranan vital dalam membuka akses informasi dan kemajuan ilmu bagi komunitas. Dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas, capaian setiap personel sangat menentukan mutu pelayanan. Kendati demikian, persoalan seperti kedisiplinan kerja dan ketersediaan sarana yang layak berpotensi memengaruhi produktivitas staf.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tahap observasi awal, kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal dan masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antarpersonel. Sebagian pegawai dinilai memiliki inisiatif serta kedisiplinan yang tinggi, sedangkan yang lain masih perlu ditingkatkan dalam aspek ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, dan penguasaan teknologi yang dimanfaatkan dalam pelayanan perpustakaan serta pengelolaan arsip. Ketidakmerataan kinerja ini menandakan perlunya perhatian lebih pada pembinaan dan peningkatan kompetensi. Dari segi disiplin kerja, instansi telah menerapkan aturan seperti sistem absensi dan jam kerja. Akan tetapi, masih ditemukan pegawai yang kurang konsisten dalam kehadiran tepat waktu maupun penyelesaian tugas sehingga dibutuhkan evaluasi dan pengawasan yang lebih efektif. Fasilitas kerja yang tersedia juga memberikan dampak besar terhadap kinerja.

Berdasarkan wawancara, fasilitas seperti komputer, jaringan internet, meja kerja, dan ruang arsip sudah tersedia. Beberapa peralatan sudah memadai namun sebagian perlu diperbarui. Fasilitas arsip yang kurang mendukung menyebabkan proses kerja menjadi lebih lambat dan tidak efisien. Kondisi ini menjadi kendala dalam memberikan pelayanan publik yang cepat dan akurat, terutama di era digital. Dari uraian permasalahan tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak menguji pengaruh langsung fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel moderasi masih relatif terbatas, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Karakteristik organisasi sektor publik yang memiliki sistem birokrasi, mekanisme pelayanan, dan budaya kerja berbeda dengan sektor swasta memungkinkan menghasilkan hubungan antarvariabel yang berbeda. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau dengan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Penelitian ini menetapkan tiga sasaran utama berdasarkan celah riset dan unsur kebaruan yang telah diidentifikasi. Pertama, mengukur dampak fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai. Kedua, mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap capaian kerja karyawan. Ketiga, mengkaji fungsi disiplin kerja sebagai variabel moderasi yang menghubungkan fasilitas dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota

Lubuklinggau. Temuan studi ini diproyeksikan mampu memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, terutama dalam penerapan variabel moderasi di institusi publik. Selain itu, hasilnya dapat dijadikan acuan bagi instansi terkait untuk menyusun strategi peningkatan sarana kerja, pembentukan atmosfer kerja yang mendukung, serta penguatan kedisiplinan demi optimalisasi performa para pegawai.

Metode

Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran objektif terhadap hubungan antar variabel melalui analisis statistik sehingga temuan penelitian dapat diverifikasi secara empiris (Juhadi et al., 2020). Desain penelitian kausal yang diterapkan dalam studi ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap performa pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memoderasi. Pelaksanaan penelitian berlangsung di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Lokasi tersebut dipilih secara purposif karena observasi awal mengindikasikan adanya persoalan menyangkut kinerja, disiplin, fasilitas, serta lingkungan kerja yang selaras dengan fokus studi.

Populasi dalam studi ini berjumlah 47 orang yang terdiri dari 33 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 14 pegawai honorer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 47 responden karena jumlah tersebut setara dengan total populasi yang ada. Keputusan ini didasarkan pada penerapan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subjek penelitian. Metode sampling jenuh lazim digunakan ketika ukuran populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh anggotanya dapat dijadikan sampel untuk merepresentasikan kondisi populasi secara komprehensif. Penelitian ini menggunakan dua kategori data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden, sementara data sekunder berasal dari dokumen instansi, buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. Proses pengumpulan data mencakup observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka untuk memastikan data sesuai dengan sasaran penelitian.

Instrumen yang dipakai adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Untuk variabel fasilitas kerja (X_1), indikator yang digunakan meliputi komputer, meja kantor, area parkir, bangunan kantor, dan transportasi. Variabel lingkungan kerja (X_2) diukur melalui penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antarpegawai. Sementara itu, variabel disiplin kerja (Z) dinilai berdasarkan ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap peraturan, sedangkan kinerja pegawai (Y) diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas dengan evaluasi outer model. Uji validitas konvergen menggunakan nilai outer loading yang harus mencapai $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) minimal 0,50. Validitas diskriminan dinilai melalui cross loading, sedangkan reliabilitas konstruk diuji menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dengan ambang batas $\geq 0,70$. Apabila seluruh indikator memenuhi kriteria tersebut, instrumen dinyatakan layak digunakan sebagaimana dikemukakan (Hair et al., 2022). Proses pengolahan data dalam studi ini memanfaatkan aplikasi SmartPLS 4 yang mengadopsi kerangka *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Rangkaian prosedur yang dijalankan terdiri dari penghitungan statistik deskriptif, penilaian terhadap model pengukuran (*outer model*) dan model struktural

(*inner model*), perhitungan koefisien determinasi (*R-Square*) serta ukuran efek (*F-Square*), dan pengujian hipotesis dengan teknik bootstrapping. Suatu hipotesis dianggap terdukung jika nilai *T-Statistic* melampaui 1,96 dan *P-Value* berada di bawah 0,05 pada taraf signifikansi lima persen. Pemilihan metode PLS-SEM didasarkan pada kemampuannya untuk menguji secara simultan hubungan langsung dan efek moderasi tanpa keharusan data memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga cocok diterapkan pada studi dengan ukuran sampel yang terbatas.

Hasil

Hasil analisis terhadap 47 responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau menjadi dasar penyajian penelitian ini. Teknik sampling jenuh digunakan untuk memilih sampel, sementara pengolahan data memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 4 melalui pendekatan PLS-SEM. Pendekatan PLS-SEM dinilai tepat untuk menguji keterkaitan antar variabel dalam model penelitian yang bersifat prediktif. Metode ini mampu mengevaluasi hubungan langsung dan efek moderasi secara bersamaan. Hasil yang memadai tetap dapat diperoleh meskipun penelitian hanya melibatkan ukuran sampel yang tergolong kecil. Hasil penelitian ini diuraikan dalam empat tahapan utama. Tahap pertama adalah pemaparan karakteristik responden, lalu dilanjutkan dengan evaluasi model pengukuran atau *outer model*. Evaluasi model struktural atau *inner model* menjadi tahap ketiga dan diakhiri dengan pengujian hipotesis untuk mengidentifikasi kaitan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	45%
Perempuan	26	55%
Total	47	100%

Tabel 1 memperlihatkan distribusi jenis kelamin pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau yang cenderung seimbang dengan dominasi perempuan. Keterlibatan pegawai laki-laki dan perempuan secara proporsional tergambarkan dari komposisi tersebut dalam pelaksanaan tugas serta aktivitas organisasi. Persepsi yang dihasilkan dalam studi ini pun berasal dari keragaman karakteristik responden. Keberagaman responden memungkinkan diperolehnya gambaran yang lebih utuh tentang situasi fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta performa pegawai di instansi terkait. Temuan studi ini tidak terbatas pada perspektif satu kategori partisipan, melainkan menggambarkan keadaan seluruh tenaga kerja secara menyeluruh.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Usia	Jumlah	Persentase
12–29 tahun	4	8%
30–49 tahun	30	64%
>50	13	28%
Total	47	100%

Tabel 2 mengungkapkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai dalam kategori usia produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan berada pada tahapan usia yang lazimnya telah memiliki jam terbang kerja, kapasitas penyesuaian diri, serta kedewasaan dalam menjalankan peran dan kewajiban kelembagaan. Kinerja pegawai di Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam memanfaatkan fasilitas kerja, beradaptasi dengan lingkungan, serta menerapkan disiplin yang baik. Kehadiran tenaga kerja berusia produktif menjadi faktor pendukung utama efektivitas pelaksanaan tugas tersebut. Keragaman usia di antara responden memberikan gambaran yang lebih representatif tentang persepsi pegawai terhadap berbagai faktor penentu kinerja.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	9	19%
S1	26	55%
S2	6	13%
S3	0	0%
D1	0	0%
D2	0	0%
D3	6	13%
Total	47	100%

Tabel 3 mengungkapkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1). Kualifikasi akademik tersebut menandakan bahwa sebagian besar tenaga kerja telah memenuhi standar kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan fungsi administrasi, layanan perpustakaan, serta pengelolaan arsip. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada pegawai dipandang mampu mendorong penguasaan terhadap prosedur operasional, pemanfaatan sarana yang ada, penyesuaian diri terhadap kemajuan teknologi, serta penyelesaian tugas dengan efektif dan efisien. Keberagaman latar belakang pendidikan di antara para responden mencerminkan bahwa organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang bervariasi. Variasi ini memungkinkan penilaian yang lebih menyeluruh terhadap pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	7	15%
1–5 Tahun	0	0%
6–9 Tahun	10	21%
> 10 Tahun	30	64%
Total	47	100%

Karakteristik responden dalam Tabel 4 menunjukkan dominasi pegawai dengan masa kerja melebihi satu dekade. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan telah mengakumulasi pengalaman kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Pemahaman yang lebih mendalam terhadap prosedur kerja, pemanfaatan fasilitas, penerapan disiplin, dan kondisi lingkungan kerja di suatu instansi dapat diperoleh pegawai melalui pengalaman kerja yang cukup panjang. Keberagaman masa kerja di antara para responden turut memperkaya sudut pandang dalam mengevaluasi dampak fasilitas, lingkungan, dan disiplin kerja pada produktivitas pegawai. Persepsi yang disampaikan oleh setiap individu terbentuk melalui pengalaman profesional yang tidak seragam sehingga menghasilkan analisis yang lebih menyeluruh.

Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	32	68%
PPPK (P3K)	10	21%
Tenaga Honorer	0	0%
Lainnya	5	11%
Total	47	100%

Dari data pada Tabel 5 terlihat bahwa mayoritas responden berstatus sebagai PNS. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan adalah karyawan permanen yang memegang amanah dalam menjalankan fungsi pemerintahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkesinambungan. Dominasi responden dari kalangan PNS mengindikasikan bahwa sebagian besar data persepsi dalam studi ini berasal dari pegawai yang telah memiliki rekam jejak panjang, pemahaman mendalam tentang budaya organisasi, serta loyalitas tinggi terhadap regulasi dan mekanisme kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Keberagaman status kepegawaian responden, mencakup PPPK dan pegawai lainnya, memungkinkan penilaian yang lebih bervariasi terhadap dampak fasilitas, lingkungan, dan disiplin kerja pada produktivitas pegawai. Temuan penelitian ini diproyeksikan mampu menggambarkan situasi organisasi secara menyeluruh.

Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Tabel 6. Data Penjelasan Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja	Komputer yang disediakan cukup cepat untuk mendukung pekerjaan.	3.830	Setuju
	Merasa nyaman menggunakan computer yang tersedia di kantor.	3.809	Setuju
	Ada cukup perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas di komputer.	3.915	Setuju
	Meja kerja yang disediakan cukup besar untuk menampung semua alat kerja yang dibutuhkan.	3.915	Setuju
	Tata letak meja kantor memudahkan berinteraksi dengan rekan kerja.	3.894	Setuju
	Meja kantor dalam kondisi baik dan tidak mengganggu produktivitas.	3.723	Setuju
	Area parkir cukup luas untuk pegawai yang menggunakan kendaraan pribadi	3.766	Setuju
	Keamanan area parkir di kantor sudah memadai.	3.809	Setuju
	Fasilitas parkir mudah diakses dan tidak menyulitkan pegawai.	3.915	Setuju
	Kondisi bangunan kantor mendukung kenyamanan kerja.	3.851	Setuju
	Bangunan kantor mudah diakses oleh pegawai dan pengunjung.	3.851	Setuju
	Lingkungan di sekitar bangunan kantor bersih dan terawat.	3.766	Setuju
	Fasilitas transportasi yang tersedia memudahkan untuk mencapai tempat kerja	3.894	Setuju
	Transportasi yang disediakan dapat diandalkan dan tepat waktu	3.872	Setuju
	Tidak ada transportasi yang disediakan oleh instansi	4.000	Setuju

Tabel 6 memuat data responden yang menilai variabel lingkungan kerja dalam kategori "Setuju". Pernyataan terkait ketiadaan transportasi yang difasilitasi instansi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,000. Sementara itu, ketersediaan perangkat lunak yang memadai dan kemudahan akses parkir memperoleh mean 3,915, yang menunjukkan pentingnya fasilitas pendukung untuk meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan efektivitas kerja pegawai.

Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 7. Data Penjelasan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja	Penerangan di ruang kerja cukup untuk mendukung aktivitas.	3.915	Setuju
	Merasa penerangan yang ada di kantor membantu mengurangi kelelahan mata.	3.809	Setuju
	Pencahayaannya di ruang kerja membuat suasana lebih produktif dan nyaman.	3.979	Setuju
	Suhu udara di kantor nyaman untuk bekerja, tidak terlalu panas atau dingin.	3.809	Setuju
	Dapat melakukan pengaturan suhu udara sesuai kebutuhan saat bekerja (menggunakan remote ac)	3.915	Setuju
	Ketidaknyamanan suhu udara tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.	3.809	Setuju
	Tingkat suara bising di lingkungan kerja memadai dan tidak mengganggu.	3.766	Setuju
	Merasa perlu adanya area yang lebih tenang di kantor untuk bekerja.	3.787	Setuju
	Suara dari aktivitas lain di kantor tidak menghalangi konsentrasi.	3.872	Setuju
	Penggunaan warna di lingkungan kerja merasa lebih bersemangat.	3.723	Setuju
	Warna-warna yang digunakan di ruang kerja memberikan suasana yang positif.	3.830	Setuju
	Percaya bahwa desain warna di kantor dapat mempengaruhi produktivitas kerja.	3.915	Setuju
	Ruang gerak di kantor cukup luas untuk bergerak bebas	3.851	Setuju
	Tidak merasa tertekan oleh ruang yang sempit saat bekerja	3.809	Setuju
	Ruang gerak yang tersedia mendukung interaksi dengan rekan kerja.	3.681	Setuju
	Lingkungan kerja di sini aman untuk melakukan aktivitas sehari-hari.	3.787	Setuju
	Hubungan antar karyawan di kantor sangat baik dan mendukung kerja sama.	4.000	Setuju
	Keamanan data dan privasi di kantor sudah memadai.	3.809	Setuju

Evaluasi terhadap variabel Lingkungan Kerja melalui data pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori “Setuju” untuk seluruh pernyataan. Skor rata-rata (*mean*) tertinggi tercatat pada pernyataan sebesar 4.000, yaitu “Hubungan antar karyawan di kantor sangat baik dan mendukung kerja sama”, yang menandakan bahwa kolaborasi tim memegang peranan krusial dalam menunjang produktivitas. Pencahayaannya yang nyaman di lingkungan kerja terbukti sangat penting dalam menunjang produktivitas, sebagaimana tercermin dari nilai mean yang tinggi, yaitu 3,979, pada pernyataan bahwa elemen tersebut mampu menciptakan suasana yang lebih produktif dan nyaman.

Frekuensi Variabel Moderasi Disiplin Kerja (Z)

Tabel 8. Data Penjelasan Variabel Moderasi Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
Disiplin Kerja	Selalu hadir tepat waktu di tempat kerja mengikuti jadwal yang ditetapkan.	4.213	Setuju
	Kedisiplinan dalam kehadiran mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.	4.170	Setuju
	Merasa bahwa ketepatan waktu adalah tanggung jawab penting bagi setiap pegawai.	4.191	Setuju
	Selalu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan petunjuk penggunaan.	4.170	Setuju
	Menjaga peralatan kantor agar tetap dalam kondisi baik dan terawat.	4.234	Setuju
	Merasa bertanggung jawab terhadap pemeliharaan peralatan yang digunakan.	4.128	Setuju
	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara yang terbaik.	4.213	Setuju
	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan meningkatkan motivasi kerja.	4.128	Setuju
	Merasa bahwa tanggung jawab adalah faktor penting dalam keberhasilan tim.	4.191	Setuju
	Selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi.	4.277	Setuju
	Ketaatan terhadap aturan kantor membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik.	4.277	Setuju
	Berpikir bahwa semua pegawai harus taat terhadap peraturan yang ada.	4.191	Setuju

Tabel 8 mengungkapkan bahwa setiap pernyataan dalam evaluasi variabel Kinerja Karyawan memperoleh respons pada kategori "Setuju". Dua pernyataan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,277, yaitu "Selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi" serta "Ketaatan terhadap aturan kantor membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik." Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan aktif terhadap regulasi dan kebijakan institusi, diiringi dengan ketaatan pada tata tertib perkantoran, berperan signifikan dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif. Nilai rata-rata sebesar 4.234 pada pernyataan terkait pemeliharaan peralatan kantor menunjukkan bahwa menjaga kondisi dan kebersihan perlengkapan kerja merupakan prioritas tinggi. Indikator produktivitas, ketelitian, dan profesionalisme karyawan juga tercermin dari skor 4.213 untuk ketepatan waktu hadir sesuai jadwal yang berlaku. Selanjutnya, kesadaran akan pentingnya tanggung jawab terhadap keberhasilan tim memperoleh mean 4.191.

Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Data Penjelasan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
Kinerja Pegawai	Kualitas hasil kerja selalu memenuhi ekspektasi atasan.	4.638	Sangat Setuju
	Berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan secara terus-menerus.	4.468	Setuju
	Umumnya, pekerjaan mendapat pujian dari rekan kerja dan atasan.	4.596	Sangat Setuju
	Dapat menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan.	4.638	Sangat Setuju
	Merasa bahwa sering melebihi kuota tugas yang diberikan.	4.553	Sangat Setuju
	Produktivitas kerja meningkat dalam periode tertentu.	4.596	Sangat Setuju
	Dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan arahan yang diberikan.	4.638	Sangat Setuju
	Selalu berusaha untuk memenuhi tenggat waktu pelaksanaan tugas.	4.532	Sangat Setuju
	Pelaksanaan tugas mencerminkan profesionalisme di tempat kerja.	4.723	Sangat Setuju
	Bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan.	4.617	Sangat Setuju
	Selalu siap menerima konsekuensi dari hasil kerja yang dilakukan.	4.532	Sangat Setuju
	Tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki dampak positif terhadap tim.	4.553	Sangat Setuju

Hasil evaluasi pada table 9. menunjukkan bahwa seluruh indikator Disiplin Kerja pada Kelompok Tani Tugu Sempurna berada dalam kategori "Setuju", yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pekerja yang tinggi. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,365 terdapat pada kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja. Selanjutnya, menjaga serta merawat peralatan kerja memperoleh mean 4,349. Penyelesaian tugas tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan memperoleh mean 4,333. Sementara itu, ketepatan waktu memulai pekerjaan memiliki mean 4,190, meskipun menjadi nilai terendah, tetap berada pada kategori "Setuju". Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja memiliki kepatuhan, tanggung jawab, serta kedisiplinan waktu yang baik dalam melaksanakan tugas dan menjaga fasilitas kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Data Hasil Nilai Uji R-Square

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	32	68%
PPPK (P3K)	10	21%
Tenaga Honorer	0	0%
Lainnya	5	11%
Total	47	100%

Berdasarkan Tabel 10, variabel lingkungan kerja (X2) menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,606. Sekitar 60,6% variabilitas dari variabel tersebut mampu diterangkan oleh model. Sementara itu, Disiplin Kerja menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,778 yang mengindikasikan bahwa model menjelaskan sekitar 77,8% dari variabilitasnya. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki R^2 sebesar 0,723 sehingga model mampu menerangkan sekitar 72,3% dari variabilitasnya. Nilai R^2 Adjusted pun memperlihatkan temuan yang tidak jauh berbeda.

Effect Size (F)

Tabel 11. Data Hasil Nilai Uji F-Square

Variabel	Nilai F-Square	Effect size
Fasilitas kerja > Lingkungan kerja > Kinerja pegawai	0,589	Besar
Fasilitas kerja > Lingkungan kerja > Disiplin kerja	1,541	Besar

Tabel 11 menguraikan nilai F^2 untuk setiap jalur pengaruh. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja memiliki nilai F^2 sebesar 0,589 yang tergolong besar. Sementara itu, pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Lingkungan Kerja menunjukkan nilai F^2 sebesar 1,541 yang juga termasuk dalam kategori besar. Dari seluruh hubungan yang dianalisis, Disiplin Kerja terbukti memberikan kontribusi paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan jalur lainnya hanya memberikan pengaruh yang lebih kecil atau berada pada tingkat sedang.

Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dari studi ini digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel independen dan dependen. Hasil *direct effect* yang ditemukan yaitu:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0,391	0,421	0,131	2,989	0,003
X2 → Y	0,192	0,177	0,131	1,458	0,145
X1 → X2 → Y	0,149	0,136	0,098	1,528	0,127
Moderating Effect 1 → Y	-0,198	-0,166	0,074	2,669	0,008
X1 → X2 → Z	0,449	0,440	0,093	4,817	0,000

Berdasarkan Tabel 12, evaluasi terhadap pengaruh dan signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model penelitian dilakukan melalui pengujian hipotesis. Tabel tersebut menyajikan hasil uji *direct effect* dan *indirect effect* yang mengindikasikan pengaruh antarvariabel yang dianalisis. Temuan dari analisis SmartPLS menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memang memberikan dampak positif, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai belum mencapai tingkat signifikan. Disiplin kerja yang berperan sebagai variabel moderasi ternyata belum berhasil memperkuat relasi antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Sementara itu, fasilitas kerja bersama dengan lingkungan kerja terbukti memengaruhi disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh, fasilitas kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau.

Hubungan ini mengindikasikan bahwa kelengkapan sarana yang disediakan organisasi berbanding lurus dengan kapasitas pegawai dalam menuntaskan pekerjaan secara efisien. Dukungan prasarana yang sesuai kebutuhan memperlancar alur kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas, kepatuhan terhadap tenggat waktu, dan mutu layanan publik. Karena itulah, ketersediaan fasilitas merupakan elemen krusial dalam upaya mengoptimalkan performa aparatur.

Penelitian terdahulu mendefinisikan fasilitas kerja sebagai seluruh perlengkapan yang disediakan institusi guna mempermudah pegawai menyelesaikan tugas demi tercapainya target organisasi secara efektif (Kurnia et al., 2019). Temuan penelitian ini memperkuat argumen tersebut. Keberadaan perangkat seperti komputer, akses internet, ruang kerja yang ergonomis, alat tulis kantor, serta perlengkapan penunjang lainnya mampu meminimalkan kendala operasional dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain berperan sebagai pendukung teknis, fasilitas yang memadai juga berfungsi sebagai faktor pemicu semangat dan efisiensi kerja pegawai.

Pelayanan perpustakaan, pengelolaan arsip, administrasi perkantoran, dan pemanfaatan teknologi informasi mendominasi aktivitas pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Agar proses pelayanan berjalan cepat, tepat, dan akurat, diperlukan dukungan fasilitas kerja yang memadai. Kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional tercipta melalui ketersediaan komputer yang mencukupi, jaringan internet yang stabil, ruang arsip yang tertata rapi, serta perlengkapan administrasi yang lengkap. Kualitas kinerja pegawai berpotensi menurun ketika fasilitas kerja mengalami kerusakan atau tidak memenuhi kebutuhan operasional sehingga proses pelayanan menjadi terhambat.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja, dan temuan penelitian ini selaras dengan kesimpulan tersebut. Efektivitas penyelesaian pekerjaan, percepatan proses pelayanan, serta peningkatan produktivitas pegawai dapat dioptimalkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai menurut kajian tersebut. Penelitian lain juga mengemukakan bahwa terciptanya kenyamanan dalam bekerja, berkurangnya hambatan operasional, serta tercapainya target organisasi merupakan dampak dari fasilitas kerja yang baik (Kurnia et al., 2024). Fakta bahwa hasil-hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi memperkuat posisi fasilitas kerja sebagai faktor yang secara ajek memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta.

Evaluasi dan pemeliharaan fasilitas kerja secara periodik perlu dilakukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau agar kesesuaiannya dengan kebutuhan organisasi tetap terjaga. Manajemen hendaknya memberikan perhatian pada pembaruan perangkat komputer, peningkatan kualitas jaringan internet, penyediaan ruang arsip yang lebih representatif, serta pemeliharaan sarana dan prasarana kerja. Efektivitas pelaksanaan tugas, peningkatan produktivitas pegawai, dan perbaikan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan diharapkan dapat didukung melalui upaya tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Data pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Hubungan positif yang teridentifikasi ternyata tidak cukup kuat secara statistik, sehingga hipotesis penelitian tidak dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja belum berperan sebagai penentu utama dalam pencapaian kinerja mereka. Dengan demikian, berbagai perubahan pada aspek lingkungan kerja

belum mampu menghasilkan peningkatan berarti pada produktivitas pegawai. Lingkungan kerja didefinisikan secara teoretis sebagai seluruh elemen di sekitar pegawai yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, dan keduanya berpotensi memengaruhi proses penyelesaian pekerjaan (Yanuari et al., 2019). Termasuk dalam kategori fisik adalah pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak ruangan, serta keamanan tempat bekerja. Sementara itu, aspek nonfisik meliputi interaksi kerja, jalur komunikasi, dan kolaborasi antara rekan kerja maupun atasan. Suasana kerja yang mendukung sejatinya mampu membangkitkan kenyamanan, memperkuat motivasi, serta mendorong produktivitas staf. Akan tetapi temuan studi ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu berdampak langsung pada peningkatan performa pegawai jika ada variabel lain yang lebih signifikan dalam menunjang pelaksanaan tugas

Penjelasan atas fenomena ini dapat ditemukan pada profil pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Mayoritas dari mereka telah mengantongi pengalaman kerja yang panjang dan memahami secara mendalam tugas pokok serta fungsi masing-masing. Para pegawai tetap mampu memenuhi target organisasi meskipun pandangan mereka terhadap lingkungan kerja bervariasi. Sebagai aparatur sipil negara, tuntutan profesionalisme dan tanggung jawab terhadap pelayanan publik menjadi prioritas utama. Oleh karena pencapaian kinerja lebih ditentukan oleh dedikasi terhadap pekerjaan ketimbang kondisi lingkungan yang dirasakan. Kompetensi individu, pengalaman, motivasi, gaya kepemimpinan, dan ketersediaan fasilitas kerja terbukti memberikan andil yang lebih besar dalam mendorong performa pegawai.

Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan temuan studi ini memperkuat kesimpulan tersebut. Faktor internal individu serta kebijakan organisasi dinilai lebih dominan dalam menentukan pencapaian kinerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja (Nursiti & Angriani, 2023). Sebaliknya, penelitian lain melaporkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Perkasa et al., 2023). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja bersifat kontekstual. Karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen sumber daya manusia, dan kondisi lingkungan spesifik di setiap instansi turut memengaruhi arah hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa tidak semua organisasi memiliki pola keterkaitan yang seragam antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau tetap harus mempertahankan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, meskipun variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Kebersihan ruang kerja, ketersediaan pencahayaan dan ventilasi yang layak, peningkatan aspek keamanan di tempat kerja, serta penguatan kolaborasi dan komunikasi antarkaryawan masih dibutuhkan untuk membangun atmosfer kerja yang nyaman dan mendukung. Sementara itu, optimalisasi kinerja pegawai sebaiknya diarahkan secara lebih intensif pada faktor-faktor yang terbukti memiliki dampak signifikan, yaitu penyediaan fasilitas kerja yang lengkap, peningkatan kapasitas individu melalui pelatihan dan pendidikan, serta penguatan sistem manajemen performa sehingga sasaran organisasi dapat diraih dengan lebih efisien.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja terbukti tidak berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Hubungan langsung antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai ternyata lebih signifikan dibandingkan jalur

tidak langsung yang melibatkan lingkungan kerja sebagai variabel antara. Hipotesis mengenai peran mediasi lingkungan kerja pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pun ditolak berdasarkan temuan tersebut. Pegawai merasakan dampak langsung dari fasilitas kerja terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Berbagai perangkat seperti komputer, koneksi internet, perlengkapan administrasi, alat kearsipan, dan sarana pendukung lain yang tersedia secara memadai memungkinkan penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Peningkatan capaian kerja yang diamati lebih dipicu oleh ketersediaan fasilitas yang menunjang aktivitas pegawai secara langsung, bukan melalui efek lingkungan kerja.

Lingkungan kerja tidak terbukti secara signifikan berperan sebagai variabel mediasi karena belum mampu menjembatani hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai memang berpotensi menciptakan suasana yang lebih nyaman dan kondusif, tetapi kenyamanan tersebut belum tentu menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas. Pegawai tetap bisa menunjukkan performa optimal karena tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penjelasan terhadap temuan ini diperkuat oleh studi sebelumnya yang mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lemahnya pengaruh tersebut membuat lingkungan kerja tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk bertindak sebagai mediator dalam kaitan antara fasilitas kerja dan produktivitas. Fasilitas kerja memang mampu memperbaiki kualitas lingkungan, tetapi perbaikannya belum cukup berkontribusi secara berarti terhadap peningkatan kinerja. Dampak langsung fasilitas kerja terhadap produktivitas justru lebih dominan dibandingkan efek yang dimediasi oleh lingkungan kerja.

Pelayanan perpustakaan, pengelolaan arsip, administrasi, dan pengolahan data mendominasi aktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Berbagai tugas tersebut memerlukan dukungan sarana kerja yang memadai agar dapat berjalan optimal. Dalam situasi seperti ini, ketersediaan fasilitas yang menunjang penyelesaian pekerjaan secara efektif menjadi prioritas utama bagi pegawai dibandingkan faktor lingkungan kerja sebagai perantara. Kelengkapan fasilitas kerja memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai secara langsung.

Fasilitas kerja secara konseptual merujuk pada seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi guna mendukung pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Ketersediaan fasilitas yang memadai mampu memberikan kemudahan operasional, meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta berkontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja berperan sebagai elemen pendukung yang berpotensi menciptakan kenyamanan dan suasana kerja yang kondusif. Akan tetapi, temuan studi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum mampu berfungsi sebagai mediator dalam menghubungkan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan telah dikonfirmasi dalam studi ini dan diperkuat oleh (Badri, 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kelengkapan fasilitas kerja memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara lebih efisien sehingga produktivitas mereka meningkat. Hasil ini menegaskan bahwa keberadaan fasilitas kerja berperan langsung dalam mendorong performa pegawai. Di sisi lain, beberapa riset lain mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi variabel yang dominan dalam menentukan kinerja. Konsistensi antartemuan ini memperlihatkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai dapat berasal dari berbagai elemen yang terkait erat dengan pelaksanaan pekerjaan (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai lebih dominan terjadi secara langsung tanpa melalui lingkungan kerja sebagai variabel perantara. Oleh karena itu, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau perlu terus meningkatkan kualitas dan ketersediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan studi mengungkapkan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh antara variabel bebas dan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau secara signifikan. Arah koefisien yang terdeteksi adalah negatif sehingga disiplin kerja justru melemahkan korelasi tersebut. Disiplin kerja tidak bertindak sebagai elemen penguat dalam hubungan antarvariabel terhadap kinerja pegawai melainkan menurunkan intensitas keterkaitannya.

Keberadaan disiplin kerja dalam suatu organisasi ternyata tidak selalu berfungsi sebagaimana yang lazim diasumsikan. Dalam kerangka teoretis, kedisiplinan dipandang sebagai elemen yang dapat mengoptimalkan produktivitas karena mendorong ketaatan pada aturan, kepatuhan terhadap prosedur, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas. Akan tetapi studi ini mengungkapkan bahwa ketika disiplin kerja ditempatkan sebagai variabel moderasi, dampaknya justru melemahkan korelasi antara variabel bebas dan performa pegawai.

Tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau yang sudah tergolong baik dan seragam menjadi salah satu alasan mengapa efek moderasi disiplin kerja menunjukkan arah negatif. Dalam situasi seperti ini, disiplin kerja kehilangan fungsinya sebagai elemen pembeda yang dapat memperkuat hubungan antara variabel bebas dan capaian kinerja. Pemahaman serta pelaksanaan tugas yang sesuai prosedur telah dimiliki oleh mayoritas pegawai sehingga tambahan kedisiplinan tidak lagi memberikan kontribusi signifikan terhadap performa mereka. Disiplin kerja pada dasarnya telah terinternalisasi sebagai budaya organisasi yang melekat pada diri setiap pegawai dan tidak lagi berperan sebagai determinan utama dalam pencapaian kinerja.

Struktur organisasi sektor publik dengan aturan, prosedur, dan sistem kerja yang terstandarisasi turut mendorong terbentuknya arah pengaruh negatif tersebut. Dibandingkan memanfaatkan elemen-elemen lain yang berpotensi meningkatkan performa, pegawai berdisiplin tinggi lebih mengutamakan kepatuhan terhadap ketentuan operasional yang berlaku. Peningkatan disiplin kerja justru melemahkan hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai, karena pelaksanaan tugas secara prosedural lebih diutamakan ketimbang optimalisasi berbagai faktor pendukung yang tersedia.

Karakteristik pekerjaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau, yang sebagian besar sudah dilengkapi aturan, prosedur, dan standar operasional yang tegas, menjadi dasar penjelasan kondisi tersebut. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi lebih memprioritaskan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada dalam situasi seperti ini. Pelaksanaan tugas sesuai pedoman yang ditetapkan menjadi fokus utama sehingga faktor lain yang berpotensi mendongkrak kinerja tidak lagi memegang peranan signifikan.

Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh fasilitas kerja berdasarkan studi-studi terdahulu. Manfaat fasilitas tersebut lebih dirasakan langsung oleh pegawai dalam mendukung

aktivitas harian mereka. Berbagai perlengkapan seperti komputer, akses internet, alat administrasi, sarana pengarsipan, dan perangkat pendukung lainnya memungkinkan penyelesaian tugas secara lebih cepat, efektif, dan efisien. Dibandingkan disiplin kerja yang berperan sebagai penguat, keberadaan fasilitas kerja sendiri menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai (Putri et al., 2025).

Arah pengaruh negatif juga dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terlalu berorientasi pada kepatuhan prosedural berpotensi mengurangi fleksibilitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan aturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan penyesuaian yang lebih inovatif terhadap kebutuhan pekerjaan yang dihadapi. Meskipun kondisi tersebut penting untuk menjaga ketertiban organisasi, dalam beberapa situasi hal tersebut dapat menyebabkan pemanfaatan fasilitas kerja yang tersedia menjadi kurang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi tidak selalu memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh tingkat disiplin kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan, seperti fasilitas kerja, kompetensi, kemampuan individu, motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja tetap menjadi faktor penting dalam organisasi, keberadaannya tidak selalu berfungsi sebagai faktor yang memperkuat pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai (Nawir et al., 2024).

Penelitian sebelumnya sebelumnya telah mendokumentasikan bahwa disiplin kerja bukanlah faktor yang secara konsisten dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai (Basirun et al., 2022). Karakteristik organisasi, sistem kerja yang berlaku, serta kondisi spesifik para pegawai yang diteliti menjadi penentu seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat bervariasi. Temuan ini kemudian memperkuat posisi penelitian saat ini bahwa disiplin kerja tidak selalu berperan sebagai variabel penguat dalam hubungan antar konstruk yang diuji.

Disiplin kerja terbukti memoderasi kinerja pegawai meskipun pengaruhnya bersifat negatif, artinya variabel tersebut justru melemahkan hubungan antara variabel independen dan kinerja. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau perlu menerapkan disiplin secara proporsional. Perhatian juga harus diberikan pada faktor-faktor lain seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penguatan kompetensi, peningkatan motivasi, serta pengembangan sistem kerja yang efektif.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja menjadi elemen krusial bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau untuk menunjang pelayanan publik dan efektivitas administrasi serta pengelolaan arsip. Tugas sesuai ketentuan lebih mudah dijalankan oleh pegawai yang memperoleh fasilitas memadai dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketepatan waktu, kepatuhan pada regulasi organisasi, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan amanat merupakan indikator dari kondisi tersebut.

Temuan studi ini sejalan dengan laporan terdahulu yang mengonfirmasi adanya dampak positif fasilitas kerja terhadap kedisiplinan karyawan (Utama et al., 2026). Kemudahan dalam menjalankan tugas tercipta ketika perlengkapan kerja tersedia secara memadai sehingga pegawai terdorong untuk bersikap lebih tertib dan patuh terhadap aturan. Peran krusial fasilitas kerja dan lingkungan kerja dalam membangun serta mengoptimalkan disiplin pegawai semakin dipertegas oleh hasil riset ini (Ariesni & Asnur, 2021).

Disiplin kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau terbukti dapat ditingkatkan melalui dua faktor utama, yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai serta penciptaan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif menjadi prioritas yang harus terus diperhatikan oleh instansi. Peningkatan disiplin tersebut pada akhirnya mendorong efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan publik sehingga capaian tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kesimpulan

Terdapat sejumlah temuan signifikan dari studi yang menerapkan PLS-SEM pada 47 staf di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Fasilitas kerja terbukti memberikan dampak positif dan berarti terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai Original Sample mencapai 0,748, T-Statistic sebesar 6,887, serta P-Value 0,000 yang mengonfirmasi signifikansinya. Lingkungan kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruh tersebut tidak mencapai tingkat signifikansi statistik. Nilai Original Sample sebesar 0,149, T-Statistic 1,528, dan P-Value 0,127 mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima. Disiplin kerja ternyata berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dibuktikan oleh nilai Original Sample sebesar -0,198, T-Statistic 2,669, dan P-Value 0,008 yang mengindikasikan arah negatif pada interaksi tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja justru cenderung mengurangi kekuatan pengaruh fasilitas terhadap produktivitas pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai terbukti lebih optimal ketika fasilitas kerja yang memadai disediakan, alih-alih hanya memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja. Optimalisasi penggunaan fasilitas kerja harus berjalan beriringan dengan penerapan disiplin kerja, sehingga efektivitas hubungan antara keduanya terhadap kinerja pegawai tidak mengalami penurunan. Keterbatasan utama studi ini terletak pada cakupan yang hanya melibatkan satu lembaga pemerintahan dengan partisipan yang jumlahnya tidak besar. Temuan yang diperoleh dengan demikian belum bisa diberlakukan secara luas terhadap semua entitas di sektor publik. Rekomendasi untuk studi mendatang mencakup perluasan cakupan objek penelitian dan penambahan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Pendekatan analisis yang berbeda juga perlu diterapkan supaya pemahaman tentang determinan kinerja pegawai dapat diperoleh secara lebih menyeluruh.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Badri, J. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Celebes Journal of Community Services*, 4(1), 153-164.
<https://doi.org/10.37531/celeb.v4i1.1586>

- Basirun, A., Hamzah, N., & Ismail, R. (2022). The influence of work discipline on employee performance in public organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(8), 1450–1463. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i8/14657>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- 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). <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Kurnia, R., Hidayat, M., & Wahyuni, S. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 11(1), 23–35.
- Mahridi, M. B. M., & Wulandari, N. A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai: The influence of work environment through organizational culture on employee performance. *Anterior Jurnal*, 25(1), 158–170. <https://doi.org/10.33084/anterior.v25i1.12117>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Nursiti, & Angriani, Y. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Palangan, M., Jaya, A., & Pasae, Y. (2026). Efektivitas Program Pelatihan Operator Alat Berat terhadap Peningkatan Kualitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Toraja Utara. *Journal Social Society*, 6(1), 60–69. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.924>.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>

- Putri, G. A., Umar, Z., & Ardan, M. (2025). Analisis Pengaruh Peluang Pengembangan Karir Terhadap Tingkat Kepuasan Kinerja Pegawai. *Jambura Journal of Educational Management*, 40-49. <https://doi.org/10.37411/jjem.v6i1.3455>
- Rasminto, H., Febryantahanuji, F., & Danang, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 82-87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *SOROT: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 15(2), 65-74. <https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74>
- Utama, B. S., Surajiyo, S., Famalika, A., & Raberta, Y. (2026). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. *Journal Social Society*, 6(3), 2670–2686. <https://doi.org/10.54065/jss.6.3.2026.1505>
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (2019). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1*. 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>