

PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS KANTOR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS PENDIDIKAN SEMARANG

Dewi Ambarwati¹, Dian Fithra Permana²
Universitas Negeri Semarang

dewiambarw110@students.unnes.ac.id¹, dianfithrapermana@mail.unnes.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis secara statistik. Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan analisis data melalui regresi linier berganda berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari responden dengan populasi berjumlah 92 pegawai yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara fasilitas kantor tidak berpengaruh secara nyata. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan suasana kerja yang mendukung dibandingkan dengan aspek fasilitas. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperkuat penerapan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar kinerja pegawai dapat meningkat secara maksimal.

Kata Kunci: **Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze how work discipline, office facilities, and the work environment affect employee performance at the Semarang City Department of Education. This study adopts a quantitative research design, collecting data through questionnaires and processing them statistically. The total population consisted of 92 employees, all of whom were included using a saturated sampling method. The data were gathered through a Likert-scale questionnaire that had undergone both validity and reliability testing. Data analysis was performed using multiple linear regression, supported by t-tests and F-tests. The findings demonstrate that work discipline and work environment significantly and positively affect employee performance, while office facilities show no significant impact. This implies that improving employee performance relies more on fostering discipline and ensuring a supportive work setting than merely providing adequate facilities. Accordingly, it is recommended that the organization enhance disciplinary measures and establish a positive work atmosphere to achieve optimal performance levels.

Keywords: Work Discipline, Office Facilities, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di tengah meningkatnya persaingan kerja yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintahan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai unsur, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi. Pegawai yang menunjukkan kepatuhan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sehingga target kinerja dapat tercapai (Hasibuan & Bahri, 2018). Selain disiplin, fasilitas kantor juga berperan penting sebagai sarana penunjang produktivitas. Ketersediaan komputer, ruang kerja yang nyaman, serta akses internet yang memadai dapat meningkatkan efektivitas kerja (Wahyudi et al., 2022). Selanjutnya, lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial memberikan pengaruh terhadap motivasi, semangat, serta kenyamanan pegawai dalam bekerja (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Sebagai institusi pemerintah daerah, Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki tanggung jawab strategis dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan di wilayahnya. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai dengan kinerja optimal. Namun, berdasarkan pengamatan awal peneliti, terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP, serta tidak berada di tempat saat jam kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rekapitulasi data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang pada tahun 2023–2024 menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kehadiran, ketidakhadiran, serta keterlambatan pegawai. Kondisi tersebut menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, terutama aspek disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2023–2024

No	Bulan	Rata – Rata Kehadiran	Rata – Rata Ketidakhadiran	Total Keterlambatan
1	Januari 2023	97%	3%	11 jam 28 menit
2	Februari 2023	95%	5%	9 jam 7 menit
3	Maret 2023	96%	4%	19 jam 3 menit
4	April 2023	98%	2%	7 jam 28 menit
5	Mei 2023	96%	4%	4 jam 3 menit
6	Juni 2023	94%	6%	16 jam 49 menit
7	Juli 2023	92%	8%	2 jam 36 menit
8	Agustus 2023	95%	5%	10 jam 22 menit
9	September 2023	95%	5%	10 jam 6 menit
10	Oktober 2023	91%	9%	11 jam 56 menit
11	November 2023	94%	6%	11 jam 31 menit
12	Desember 2023	90%	10%	12 jam 11 menit
13	Januari 2024	96%	4%	8 jam 40 menit
14	Februari 2024	95%	5%	6 jam 25 menit
15	Maret 2024	97%	3%	5 jam 18 menit

16	April 2024	98%	2%	4 jam 55 menit
17	Mei 2024	95%	5%	7 jam 10 menit
18	Juni 2024	93%	7%	15 jam 42 menit
19	Juli 2024	92%	8%	9 jam 14 menit
20	Agustus 2024	94%	6%	10 jam 33 menit
21	September 2024	93%	7%	11 jam 7 menit
22	Oktober 2024	91%	9%	13 jam 29 menit
23	November 2024	92%	8%	12 jam 46 menit
24	Desember 2024	89%	11%	14 jam 15 menit

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang masih mengalami fluktuasi. Rata-rata kehadiran sempat mencapai 98% pada April 2023, namun menurun hingga 89% pada Desember 2024. Selain itu, tingkat keterlambatan juga cukup tinggi, bahkan mencapai 19 jam 3 menit pada Maret 2023. Kondisi ini menggambarkan adanya gap antara harapan kinerja yang konsisten dengan realitas di lapangan, sehingga perlu perhatian pada aspek disiplin kerja. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan tepat akan mengakibatkan keterlambatan, sehingga akan menumpuk pada pekerjaan periode selanjutnya. Hal tersebut akan membuat pekerjaan pegawai akan menjadi lebih berat.

Perusahaan/instansi menggunakan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu permasalahan dasarnya yaitu: menciptakan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang memadai. Dalam hal ini lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan semua kegiatan dan pekerjaan yang sudah direncanakan. Dengan adanya suasana kerja yang positif dan sarana yang memadai, diharapkan pegawai dapat meningkatkan performanya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Kinerja pegawai merupakan fondasi utama dalam keberhasilan suatu organisasi, terlebih di instansi pemerintah yang bertugas melakukan pelayanan publik. Dinas Pendidikan Kota Semarang sebagai institusi strategis bertanggung jawab atas peningkatan kualitas pendidikan di kota tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai dengan kinerja optimal; namun, kinerja ini rentan dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi di kantor Dinas Pendidikan Kota Semarang berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu sebagian pegawai sudah menjalankan pekerjaan yang sudah didelegasikan sesuai dengan bagian masing-masing. Namun, terdapat sejumlah pegawai yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) atau prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku, seperti tidak berada pada tempat kerja pada saat jam kerja di kantor Dinas Pendidikan Kota Semarang. Pada dasarnya setiap instansi mempunyai penilaian tersendiri terhadap pegawainya. Penilaian tersebut digunakan untuk memonitor jumlah penilaian kinerja pegawainya

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan karena mengombinasikan analisis terhadap tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja,

untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara bersamaan, dengan konteks spesifik di Dinas Pendidikan Kota Semarang suatu instansi yang memiliki peran vital dalam dunia pendidikan perkotaan, dan belum menjadi fokus bersama dalam penelitian sebelumnya.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam (Nawir et al., 2024), disiplin kerja adalah bentuk perilaku yang menunjukkan rasa hormat, penghargaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin mencerminkan kemampuan individu untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya secara konsisten, serta kesanggupan menerima sanksi apabila melanggar aturan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai. Disiplin adalah cara pegawai mengendalikan diri dan melaksanakan tugas secara teratur dan menunjukkan. Tingkat komitmen tim kerja dalam suatu organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Sinambela dalam (Hadi, 2021) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Nawir et al., 2024) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1. Selalu hadir tepat waktu; 2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran; 3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja; 4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif; 5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya; 6. Memiliki semangat kerja yang tinggi; 7. Memiliki sikap yang baik; 8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi guna mendukung kelancaran tugas para pegawai. (Nurudia, 2024) mengemukakan bahwa keberadaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Fasilitas kantor merupakan media yang diberikan perusahaan guna mendukung proses perputaran suatu organisasi dalam memperoleh tujuan yang telah ditentukan pemegang otoritas tertinggi, di mana fasilitas kantor yang tersedia akan berdampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Ilihelu et al., 2024). Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan berbagai alat pendukung dalam pelaksanaan proses atau aktivitas di perusahaan. Setiap perusahaan memiliki fasilitas yang beragam dalam bentuk, jenis, dan fungsinya. Semakin besar skala aktivitas perusahaan, semakin lengkap pula fasilitas dan sarana penunjang yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat 6 indikator fasilitas kantor menurut Kotler Philip (dalam (Rosalia & Nafsahu, 2025) yakni :

1) Kondisi Fasilitas

Kondisi fasilitas berperan sebagai tolok ukur penting dalam menentukan mutu fasilitas kantor. Penilaian terhadap indikator ini meliputi aspek fisik dan fungsi operasional dari fasilitas yang disediakan perusahaan bagi karyawannya. Fasilitas dengan kondisi optimal umumnya terawat dengan baik, berfungsi sebagaimana mestinya, serta tidak mengalami kerusakan berarti.

2) Kelengkapan Fasilitas

Kelengkapan fasilitas mencerminkan derajat kecukupan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas serta aktivitas kerja karyawan. Kelengkapan fasilitas yang baik mencakup beberapa aspek, yaitu tersedianya semua fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, jumlah fasilitas yang cukup untuk semua karyawan, fasilitas yang aman dan nyaman digunakan. Kelengkapan fasilitas merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menyediakan fasilitas kantor yang memadai dan berkualitas.

3) Desain Fasilitas

Kotler menekankan pentingnya desain fasilitas kantor yang menarik dan nyaman. Desain fasilitas kantor merupakan bagian penting dari fasilitas kantor yang mengacu pada tata letak, dekorasi, dan estetika ruang kerja yang dirancang untuk mendukung kenyamanan karyawan. Desain kantor yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan citra perusahaan yang positif.

4) Kebersihan dan Pemeliharaan

Kebersihan dan pemeliharaan merupakan Indikator penting dalam menilai mutu fasilitas kantor terletak pada pemeliharaan kondisi fisik kantor, yang mencerminkan kebersihan, kerapian, dan keamanan dari kerusakan atau ancaman bahaya. Kebersihan dan pemeliharaan mencakup beberapa aspek, yaitu kebersihan ruang kerja dan area umum, pemeliharaan fasilitas dan pengelolaan sampah. Pemeliharaan dan kebersihan fasilitas kantor berkontribusi secara signifikan terhadap terbentuknya atmosfer kerja yang sehat, tertib, dan mencerminkan profesionalitas organisasi. Kebersihan dan pemeliharaan yang baik tidak hanya meningkatkan citra perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan.

5) Keamanan dan Kenyamanan

Pentingnya keamanan dan kenyamanan dalam fasilitas kantor untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Keamanan mencakup aspek-aspek seperti pencegahan kecelakaan, perlindungan terhadap bahaya, dan penerapan standar keselamatan kerja. Kenyamanan mengacu pada penciptaan lingkungan kerja yang ergonomis, bebas stres, dan kondusif untuk fokus dan konsentrasi.

6) Teknologi

Dalam proses evaluasi mutu fasilitas kantor, keberadaan dan pemanfaatan teknologi merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Indikator teknologi ini merujuk pada standar yang dipakai untuk mengevaluasi mutu dan kecocokan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan mereka. Perusahaan perlu selalu berusaha memberikan fasilitas kantor terbaik untuk karyawannya guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan.

Lingkungan Kerja

Sebagaimana diungkapkan oleh (Nurudia, 2024) lingkungan kerja terdiri atas beragam aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang berdampak pada kenyamanan pegawai. Ketika lingkungan kerja terjaga dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Ketika lingkungan kerja terjaga dengan baik, karyawan akan merasa terlindungi dan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja secara optimal. Menurut (Wahyudi et al., 2022), lingkungan kerja mencakup berbagai elemen di sekitar individu dalam organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja, perilaku, serta efektivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Armansyah, 2024), lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasinya dalam melaksanakan tugasnya. Sedarmayanti dalam (Sapriyanto, 2023) mengemukakan indikator dari lingkungan kerja ini antara lain:

- 1) Penerangan
Penerangan atau cahaya di dalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktivitas karyawan dalam bekerja.
- 2) Pewarnaan
Pemilihan warna juga dapat membutuhkan ketenangan agar dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia.
- 3) Suara
Karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat ber konsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mengganggu karyawan pada saat bekerja.
- 4) Tata ruang.
Tata ruang haruslah diatur dengan baik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.
- 5) Suhu udara
Sirkulasi udara di area kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.
- 6) Kebersihan
Kebersihan dari seluruh ruangan kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti kamar mandi juga harus dijaga dengan baik agar meminimalisir timbulnya kuman penyakit serta membuat karyawan dilingkungan kerja.
- 7) Keamanan

Keamanan dilingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar standar keselamatan atau keamanan dilingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.

Kinerja Pegawai

Menurut (Armansyah, 2024), kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, yang hasilnya diukur dan dinilai dalam periode tertentu berdasarkan standar maupun kesepakatan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Sari & Luturlean, 2022), kinerja karyawan adalah ukuran produktivitas individu yang tercermin melalui hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif, sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu berhasil menyelesaikan pekerjaannya, baik dalam kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh organisasi. Menurut Asmono dalam (Liana, 2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran efektivitas dan ketepatan seorang karyawan dalam menjalankan tugas, yang mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaannya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan tingkat produktivitas seorang pegawai, yang diukur melalui lama waktu kerja, kecepatan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya.

3) Tanggung jawab

Konsep tanggung jawab terhadap pekerjaan mengacu pada kesadaran serta komitmen seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai kewajibannya. Aspek ini umumnya dievaluasi berdasarkan dua indikator, yaitu tingkat hasil kerja yang dicapai dan kemampuan dalam membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab.

4) Kerjasama

Kemauan karyawan untuk bekerja sama dan berinteraksi positif dengan pegawai lain, baik pada tingkatan jabatan yang berbeda maupun sejajar, di dalam maupun di luar pekerjaan, berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan.

5) Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kesadaran dan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas, serta kemampuan untuk mengatasi permasalahan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan, yang sekaligus mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap kewajiban profesionalnya.

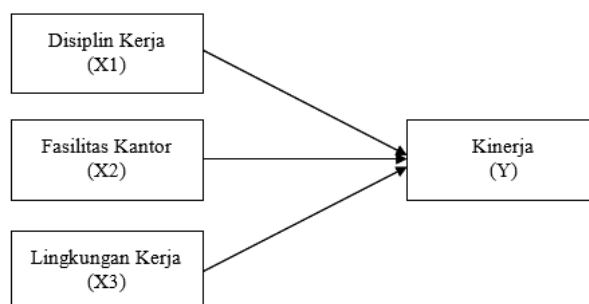
METODE PENELITIAN

Metode penelitian mencerminkan rangkaian prosedur ilmiah yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan, mengolah, dan menafsirkan data, dengan maksud untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menelaah pengaruh disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Populasi penelitian meliputi semua elemen yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan untuk diteliti, seperti individu atau peristiwa tertentu (Riadi, 2020). Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang sebanyak 92 orang. Dalam pelaksanaannya, penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi diikutsertakan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner digunakan sebagai alat bantu utama dalam proses pengumpulan data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh ketiga variabel secara bersamaan, sedangkan uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Untuk mengetahui tingkat pengaruh relatif setiap variabel independen, digunakan koefisien beta standar. Model penelitian secara grafis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Grafis Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang, dan melalui teknik sampling jenuh, diperoleh 92 responden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan data yang memperlihatkan hubungan antara disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model			Hubungan antar variabel	Uji t		Keterangan
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig.		Beta	Sig.	
$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$	0,667	61,893	0,000	Disiplin kerja → Kinerja	0,618	0,000	Hipotesis 1 Diterima

Persamaan	Uji Model			Hubungan antar variabel	Uji t		Keterangan
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig.		Beta	Sig.	
2X ₂ +b3X ₃ e				Fasilitas Kantor → Kinerja	0,054	0,423	Hipotesis 2 Ditolak
Y= 0,618 X ₁ + 0,054 X ₂ +0,158 X ₃				Lingkungan kerja → Kinerja	0,158	0,001	Hipotesis 3 Diterima

Tabel hasil regresi memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, demikian pula lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang serupa. Sebaliknya, fasilitas kantor tidak terbukti memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Berdasarkan uji F, ketiga variabel independen disiplin kerja, fasilitas kantor, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien $\beta = 0,618$, t-hitung = 6,215, dan signifikansi (p) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,618 satuan. Apabila variabel lain dianggap tetap, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, seperti hadir tepat waktu, menaati jam kerja, dan mematuhi SOP, mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja menciptakan keteraturan serta meningkatkan tanggung jawab individu, sehingga target organisasi lebih mudah tercapai. Hal ini sejalan dengan teori (Hasibuan & Bahri, 2018) yang menyebutkan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan untuk menaati aturan, serta temuan (Permana & Solehudin, 2024), (Setyaji & Rijanti, 2022), (Maya & Kristiani, 2023) yang menegaskan adanya hubungan erat antara kedisiplinan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan cara ini, peningkatan disiplin akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu maupun kuantitas kinerja. Menurut penelitian (Sari & Luturlean, 2022) menyampaikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai pun akan semakin baik dan meningkat. Dinas Pendidikan Kota Semarang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih berfluktuasi yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak konsisten mematuhi jam kerja maupun SOP, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa upaya meningkatkan disiplin kerja, seperti penegakan aturan jam kerja, pemberian sanksi yang tegas, serta monitoring kedisiplinan secara rutin, sangat

penting untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin besar pula peluang organisasi mencapai target kinerja yang optimal.

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa fasilitas kantor (X_2) memiliki koefisien $\beta = 0,054$, t -hitung = 0,803, dan signifikansi (p) = 0,423 > 0,05, sehingga hipotesis 2 ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja tidak banyak ditentukan oleh ketersediaan atau kondisi fasilitas kerja, sehingga fasilitas kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas sudah disediakan, keberadaannya tidak serta merta meningkatkan performa kerja pegawai. Kondisi ini sejalan dengan pendapat (Malalia et al., 2024) Fasilitas kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variasi preferensi dan kebutuhan individu terkait fasilitas kerja dapat berkontribusi pada temuan ini. Selain itu, faktor non-material seperti gaya kepemimpinan, prosedur operasi standar (SOP), dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Oleh karena itu, meskipun fasilitas fisik memadai, mereka mungkin perlu meningkatkan efektivitasnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Jamaluddin et al., (2024) dan (Maya & Kristiani, 2023) yang menyatakan fasilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Fenomena di Dinas Pendidikan Kota Semarang mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas kantor di Dinas Pendidikan Kota Semarang sudah memadai (seperti komputer, jaringan internet, dan ruang kerja nyaman), pegawai belum memanfaatkan secara optimal fasilitas tersebut dalam menunjang kinerjanya. Faktor non-fisik seperti motivasi, budaya kerja, dan kedisiplinan lebih dominan dalam menentukan performa. Hasil ini mendukung penelitian (Malalia et al., 2024) yang menyatakan bahwa fasilitas tidak selalu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa pegawai tidak hanya diberikan fasilitas, tetapi juga dibekali dengan keterampilan dan kesadaran untuk memanfaatkan fasilitas kerja secara efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien $\beta = 0,158$, t -hitung = 3,317, dan signifikansi (p) = 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima. Sebuah Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta antusiasme kerja karyawan. Pandangan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menumbuhkan kenyamanan, kepuasan, dan dorongan kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini sejalan dengan pendapat (Alzam & Hermina, 2024), (Rianda & Winarno, 2022), dan (Alsyah & Syarifuddin, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Semarang mengindikasikan bahwa meskipun aspek lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang, pencahayaan, dan ventilasi udara sudah tergolong baik, masih terdapat faktor non-

fisik yang memengaruhi, seperti hubungan antarpegawai dan koordinasi tim yang belum berjalan optimal. Kondisi tersebut kadang menimbulkan hambatan dalam penyelesaian tugas. Dengan demikian, upaya peningkatan lingkungan kerja sebaiknya tidak hanya difokuskan pada perbaikan aspek fisik, tetapi juga pada pembentukan iklim sosial yang positif, melalui penguatan komunikasi, kerja sama tim, serta budaya kerja yang harmonis dan suportif. Dengan terbentuknya suasana kerja yang mendukung secara keseluruhan, hasil kerja pegawai dapat menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan fasilitas kantor tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja di Dinas Pendidikan Kota Semarang sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, agar motivasi dan produktivitas pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi sebaiknya memprioritaskan pembinaan kedisiplinan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Penguatan sistem pengawasan serta penciptaan iklim kerja yang harmonis dapat menjadi langkah strategis untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui komunikasi serta kerjasama tim. Selain itu, fasilitas yang sudah tersedia perlu dioptimalkan pemanfaatannya agar benar-benar mendukung produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsya, A. F., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Universitas Telkom Bandung , Indonesia Di era perkembangan teknologi dan informasi saat ini , segala sesuatu termasuk dinamis dan sangat cepat . Untuk menghadapi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 231–242.
- Alzam, Y., & Hermina, N. (2024). The Influence of Work Environment on the Performance of Employees of Perum Bulog West Java Region through Commitment and Achievement Motivation. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(10), 178–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.9734/ajebe/2024/v24i101521>
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjung Pinang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Iliheli, R. ., Tutupoho, F., & Tjokro, C. . (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada KantorKecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 135–146.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *INSPIRASI: Jurnal Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326. <https://doi.org/https://doi.org/10.29100/insp.v17i2>
- Malalia, I., Oktaviani, V., Damayanti, F., Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2024). Relationship Between Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance. *IJAFIBS: International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 875–882.
- Maya, M., & Kristiani, E. (2023). The Effect of Facilities Management and Work Discipline on Employee Performance (Study in one of Regional Companies in Medan City). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 169–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.314>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Ainun Lestari. (2024). Idikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiir*, 10(September), 301–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Nurudia, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 3(1), 60–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jko.v3i1.132>
- Permana, S. A., & Solehudin. (2024). Studi Literatur Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 925–934. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.4231>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Riadi, M. (2020). Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus). *Www.Kajianpustaka.Com*, 2020.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(2), 192–203.
- Rosalia, F., & Nafsahu, L. O. M. (2025). Pengaruh Fasilitas dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Pada Kantor Cabang Balaraja Cira Raya. *INOVASI: Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia*, 30(April 2025), 3648–3663.
- Sapriyanto, J. (2023). Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *JIADS: Jurnal*

Ilmiah Administrasi Dan Sosial, 18(2), 183–199. <https://doi.org/prefix 10.00000>

- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, IX(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Kepuasan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>