

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Program Mangrove For Coastal Resilience (M4CR) (Studi Pada Karyawan Piu Loan)

Gerrard Miftah Setiananda¹, Sri Anah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received September 8, 2026 Revised September 8, 2026 Accepted September 10, 2026	
Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Mangrove for Coastal Resilience (M4CR)	
Keywords: <i>Work Facilities, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Mangrove for Coastal Resilience (M4CR)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Program Mangrove for Coastal Resilience (M4CR) di Kementerian Kehutanan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi pencapaian target rehabilitasi mangrove serta adanya indikasi keterbatasan fasilitas operasional, penurunan motivasi, dan masalah kedisiplinan waktu kerja. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 437 pegawai, dengan penarikan sampel sebanyak 211 responden menggunakan rumus Slovin. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang terlibat langsung dalam proyek M4CR. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil pengujian hipotesis melalui metode bootstrapping membuktikan bahwa secara empiris motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penguatan dorongan motivasi serta penegakan disiplin kerja yang konsisten menjadi faktor penentu utama dalam optimalisasi kinerja pegawai.
	ABSTRACT <i>This study aims to determine and analyze the effect of work facilities, work motivation, and work discipline on the performance of contract employees in the Mangrove for Coastal Resilience (M4CR) Program at the Ministry of Forestry. This research is motivated by the fluctuation in achieving mangrove rehabilitation targets and indications of limited operational facilities, decreased motivation, and work time discipline issues. The research design used is quantitative research with a causal approach. The population in this study amounted to 437 employees, with a sample of 211 respondents using the Slovin formula. Primary data were collected through distributing questionnaires to employees directly involved in the M4CR project. Data analysis was performed using the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS 4.0 software. The results of hypothesis testing through the bootstrapping method prove that, empirically, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. However, work facilities are proven to have a positive but not significant effect on employee performance.</i>



Corresponding Author:

Gerrard Miftah Setiananda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
Jakarta, Indonesia
Email: 43122110146@student.mercubuana.ac.id

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan proyek pemerintah sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana langsung. Kinerja pegawai menentukan efektivitas pelaksanaan program, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Pada Program Mangrove for Coastal Resilience (M4CR), kinerja pegawai memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan pencapaian target rehabilitasi mangrove yang bersifat fisik, terukur, dan berbatas waktu. Pengukuran kinerja pegawai kontrak juga penting karena status kerja dan evaluasinya berhubungan dengan ketercapaian target kuantitatif dan kualitatif dalam jangka waktu proyek yang telah ditentukan [1].

Kondisi empiris proyek menunjukkan sejumlah persoalan yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Data inventarisasi aset tahun 2024–2025 memperlihatkan ketimpangan antara jumlah personel dan ketersediaan fasilitas kerja di Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, dan Sumatera Utara, terutama untuk laptop, printer/scanner, kamera, dan kamera udara. Jakarta relatif memiliki fasilitas yang lebih memadai karena berfungsi sebagai pusat administrasi dan pusat data informasi. Pada sisi ketenagakerjaan, tingkat pegawai keluar pada 2025 meningkat pada beberapa bulan dibandingkan 2024, sedangkan rekapitulasi presensi masih menunjukkan akumulasi keterlambatan meskipun secara umum tingkat kehadiran tergolong baik.

Capaian penanaman mangrove juga berfluktuasi. Realisasi penanaman pada 2024 mencapai 13.307 hektare, menurun menjadi 8.591 hektare pada 2025, dan ditargetkan meningkat menjadi 19.193 hektare pada 2026. Penurunan capaian pada 2025 tidak dapat secara langsung diasumsikan disebabkan oleh fasilitas, motivasi, atau disiplin kerja karena pelaksanaan proyek juga dipengaruhi kondisi cuaca, karakteristik wilayah, ketersediaan bibit, proses pengadaan, dan faktor operasional lainnya. Meskipun demikian, keberhasilan M4CR tetap memerlukan dukungan pegawai dengan kinerja optimal.

Pra-survei pada November 2025 terhadap 30 pegawai kontrak PIU dan PPIU mengidentifikasi tiga aspek yang perlu mendapat perhatian. Pada fasilitas kerja, 80% responden menilai ruang kerja mendukung produktivitas, tetapi hanya 36% yang menilai perangkat pendukung seperti laptop, kamera, atau alat survei lapangan memadai. Pada motivasi kerja, 80% responden merasa tidak memiliki kepastian pekerjaan yang memadai untuk merencanakan karier jangka pendek dan 83% menyatakan tidak termotivasi untuk bekerja di luar jam kerja bila diperlukan. Pada disiplin kerja, persoalan ketepatan waktu tetap menjadi perhatian. Temuan awal ini mengarahkan fokus penelitian pada fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Kajian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Fasilitas kerja pada sejumlah penelitian dikaitkan dengan peningkatan kenyamanan, efisiensi, dan kinerja [3], [6], sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh fasilitas yang tidak signifikan terhadap kinerja [2], [7]. Penelitian mengenai motivasi kerja umumnya menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja [4], [10], sedangkan disiplin kerja juga dilaporkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [5]. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel dengan kinerja masih perlu diuji kembali pada konteks pegawai kontrak sektor publik berbasis proyek.

Konteks M4CR memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis, berbasis target, dipengaruhi kondisi lapangan, serta bergantung pada dukungan logistik. Penelitian sebelumnya mengenai fasilitas dan lingkungan kerja juga menegaskan pentingnya dukungan kondisi kerja bagi produktivitas [8], sementara pengujian pada organisasi pemerintahan menemukan fasilitas, motivasi, dan disiplin dapat berkontribusi terhadap kinerja secara simultan [6]. Namun, penelitian pada pegawai kontrak proyek lingkungan dengan target waktu yang ketat masih memiliki karakteristik empiris yang berbeda dari organisasi rutin.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian difokuskan pada pegawai kontrak Program M4CR di lingkungan PIU dan PPIU Loan Kementerian Kehutanan dengan fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja pegawai kontrak sehingga dapat memberikan masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia proyek M4CR.

2. METODE

2.1 Desain, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen [11]. Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025 sampai April 2026. Lokasi penelitian adalah Mangrove for Coastal Resilience Project Loan di Gedung Manggala Wanabakti, Kementerian Kehutanan, Jakarta. Variabel independen terdiri atas fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 437 pegawai yang tersebar di Jakarta, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Riau, dan Sumatera Utara. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Perhitungan menghasilkan kebutuhan sampel 208,84 dan jumlah sampel operasional yang digunakan dalam penelitian sebanyak 211 responden. Alokasi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi pada masing-masing wilayah. Distribusi sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rincian Penarikan Sampel per Wilayah

Lokasi	Populasi	Sampel
Jakarta	104	50
Kalimantan Timur	84	41
Kalimantan Utara	65	31
Riau	89	43
Sumatera Utara	95	46
Total	437	211

Sumber: Data penelitian, Penulis (2026).

2.3 Pengumpulan dan Pengukuran Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada pegawai yang terlibat langsung dalam proyek M4CR. Kuesioner disebarikan secara daring menggunakan Google Forms. Setiap item diukur dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1. Instrumen disusun

berdasarkan indikator fasilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penggunaan data primer dan skala pengukuran tersebut mengikuti prosedur penelitian kuantitatif yang dijelaskan dalam sumber metodologis yang digunakan pada skripsi [12].

2.4 Analisis Data

Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, pengujian instrumen, dan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4.0. Model pengukuran dievaluasi melalui outer loading, convergent validity, discriminant validity, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Konstruk dinilai reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian [13]–[15]. Discriminant validity dievaluasi melalui cross loading, Fornell-Larcker Criterion, serta Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) [16], [17]. Model struktural dievaluasi melalui R-Square, Q-Square, Variance Inflation Factor (VIF), effect size (f^2), SRMR, dan pengujian hipotesis dengan bootstrapping. Keputusan signifikansi menggunakan T-Statistic $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$ [14].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 211 responden berpartisipasi dalam penelitian. Responden didominasi laki-laki sebanyak 123 orang (58,3%), sedangkan perempuan berjumlah 88 orang (41,7%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 174 orang (82,5%), diikuti S2 sebanyak 18 orang (8,5%), D3 sebanyak 15 orang (7,1%), dan SMA/ sederajat sebanyak 4 orang (1,9%). Berdasarkan status pernikahan, 135 responden telah menikah dan 76 responden belum menikah. Masa kerja terbanyak adalah tiga tahun, yaitu 74 responden (35,1%).

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif menunjukkan persepsi responden terhadap seluruh variabel berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Pada kinerja karyawan, nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (KK8) sebesar 4,275, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator keterlambatan penyelesaian tugas (KK6) sebesar 3,986. Pada fasilitas kerja, nilai tertinggi terdapat pada ventilasi dan sirkulasi udara (FK7) sebesar 4,052, sementara nilai terendah pada ketersediaan peralatan lapangan sesuai kebutuhan (FK1) sebesar 3,763. Ringkasan indikator tertinggi dan terendah setiap variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Indikator Tertinggi	Mean	Indikator Terendah	Mean
Kinerja Karyawan	KK8	4,275	KK6	3,986
Fasilitas Kerja	FK7	4,052	FK1	3,763
Motivasi Kerja	MK5	4,303	MK10	3,900
Disiplin Kerja	DK5	4,335	DK6	3,938

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0, Penulis (2026).

Pada motivasi kerja, nilai tertinggi terdapat pada keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja (MK5) sebesar 4,303, sedangkan nilai terendah terdapat pada kepastian kerja selama masa proyek (MK10) sebesar 3,900. Pada disiplin kerja, nilai tertinggi terdapat pada kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (DK5) sebesar 4,335, sedangkan nilai

terendah terdapat pada penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan (DK6) sebesar 3,938. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai M4CR memiliki tingkat kinerja, motivasi, dan disiplin yang baik, sementara variasi persepsi terhadap fasilitas dan kepastian kerja tetap menjadi area yang perlu diperhatikan.

3.3 Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian convergent validity dilakukan dalam dua tahap. Pada tahap pertama terdapat indikator dengan outer loading rendah, yaitu MK8 sebesar 0,596, MK10 sebesar 0,521, DK6 sebesar 0,479, KK2 sebesar 0,595, dan KK6 sebesar 0,626. MK10 dan DK6 dieliminasi karena memiliki nilai loading paling rendah, sedangkan MK8, KK2, dan KK6 dipertahankan karena masih berada di atas 0,50 dan konstruk tetap memenuhi kriteria AVE serta reliabilitas. Setelah eliminasi, seluruh indikator pada tahap kedua memiliki outer loading di atas 0,60. Rentang outer loading fasilitas kerja adalah 0,643–0,817, motivasi kerja 0,652–0,786, disiplin kerja 0,701–0,795, dan kinerja karyawan 0,675–0,763.

Nilai AVE seluruh konstruk lebih besar dari 0,50 dan nilai reliabilitas berada di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi validitas konvergen dan konsistensi internal. Hasil cross loading menunjukkan indikator umumnya memiliki loading tertinggi pada konstruk yang dituju, meskipun terdapat kedekatan empiris antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dipertimbangkan bersama hasil Fornell-Larcker dan HTMT karena konstruk perilaku dalam penelitian sumber daya manusia dapat memiliki hubungan konseptual yang dekat [16], [17]. Ringkasan AVE dan reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,603	0,835	0,884
Fasilitas Kerja	0,556	0,866	0,897
Kinerja Karyawan	0,502	0,900	0,917
Motivasi Kerja	0,523	0,884	0,907

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0, Penulis (2026).

3.4 Evaluasi Model Struktural

Nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0,829 dan R-Square Adjusted sebesar 0,826. Dengan demikian, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 82,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 17,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Q² kinerja karyawan sebesar 0,407 menunjukkan predictive relevance yang besar. Seluruh nilai VIF berada di bawah 5, yaitu disiplin kerja 2,987, fasilitas kerja 1,753, dan motivasi kerja 3,799, sehingga model tidak menunjukkan masalah multikolinearitas.

Pengujian effect size menunjukkan disiplin kerja memiliki f^2 sebesar 0,384 dan motivasi kerja sebesar 0,377, yang keduanya termasuk pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja memiliki f^2 sebesar 0,002 sehingga kontribusinya sangat kecil. Nilai SRMR sebesar 0,068 berada di bawah kriteria 0,08 yang digunakan dalam penelitian dan menunjukkan tingkat kecocokan model yang baik. Ringkasan model struktural disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Evaluasi Model Struktural

Ukuran	Nilai	Interpretasi
R-Square Kinerja Karyawan	0,829	82,9% variasi kinerja dijelaskan model
R-Square Adjusted	0,826	Kemampuan penjelasan tetap tinggi
Q ² Kinerja Karyawan	0,407	Predictive relevance besar
VIF Disiplin Kerja	2,987	< 5
VIF Fasilitas Kerja	1,753	< 5
VIF Motivasi Kerja	3,799	< 5
f ² Disiplin Kerja	0,384	Pengaruh besar
f ² Fasilitas Kerja	0,002	Pengaruh sangat kecil
f ² Motivasi Kerja	0,377	Pengaruh besar
SRMR	0,068	Good fit

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0, Penulis (2026).

3.5 Pengujian Hipotesis

Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai koefisien positif sebesar 0,026, tetapi tidak signifikan karena T-Statistic sebesar 0,542 dan P-Values sebesar 0,588. Motivasi kerja mempunyai koefisien sebesar 0,495 dengan T-Statistic 4,941 dan P-Values 0,000, sedangkan disiplin kerja mempunyai koefisien sebesar 0,443 dengan T-Statistic 4,365 dan P-Values 0,000. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil lengkap disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis melalui Bootstrapping

Hubungan	Original Sample	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Fasilitas Kerja → Kinerja Karyawan	0,026	0,542	0,588	Positif, tidak signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,495	4,941	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,443	4,365	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0, Penulis (2026).

3.6 Pembahasan

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja bersifat positif tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja pegawai kontrak M4CR. Pegawai proyek cenderung lebih berorientasi pada penyelesaian target pekerjaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap capaian program daripada pada kelengkapan fasilitas. Temuan tersebut sejalan dengan hasil yang menunjukkan fasilitas kerja dapat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [2], [7], tetapi berbeda dengan penelitian yang menemukan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan [3], [6], [8].

Hasil fasilitas kerja juga dijelaskan dalam skripsi menggunakan Teori Dua Faktor. Dalam kerangka tersebut, fasilitas ditempatkan sebagai hygiene factors yang penting untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi keberadaannya tidak otomatis menjadi motivator utama yang meningkatkan kinerja secara signifikan [18]. Nilai f^2 sebesar 0,002 memperkuat temuan bahwa kontribusi langsung fasilitas dalam model penelitian sangat kecil. Meskipun demikian, hasil deskriptif menunjukkan fasilitas tetap diperlukan untuk kenyamanan dan kelancaran tugas, terutama karena persepsi terhadap ketersediaan peralatan lapangan merupakan indikator fasilitas dengan mean terendah.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta menjadi variabel dengan koefisien jalur terbesar, yaitu 0,495. Semakin tinggi motivasi pegawai, semakin tinggi pula semangat kerja, tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai target pekerjaan. Dalam konteks M4CR, orientasi target dan batas waktu proyek membuat dorongan internal menjadi penting untuk mempertahankan keterlibatan dan kualitas penyelesaian tugas. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif motivasi dengan kinerja [4], [5], [10].

Penjelasan motivasi dalam skripsi juga dikaitkan dengan Self-Determination Theory, yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Pada pegawai M4CR, kebutuhan kompetensi tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target program, sedangkan keterhubungan terlihat dari kerja sama dan koordinasi antarpegawai. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong pegawai bekerja lebih optimal [19]. Temuan deskriptif juga menunjukkan keinginan meningkatkan kemampuan kerja memiliki mean sangat tinggi sebesar 4,303, sedangkan kepastian kerja memiliki nilai terendah pada konstruk motivasi sebesar 3,900.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,443, T-Statistic 4,365, dan P-Values 0,000. Disiplin dalam konteks proyek M4CR tercermin pada ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas sesuai target. Karakteristik pekerjaan yang project-based, target-based, dan deadline-driven menyebabkan disiplin menjadi faktor yang kuat dalam menjaga pencapaian program. Hasil ini mendukung penelitian yang menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [5], [10], dan konsisten dengan perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan disiplin sebagai bagian penting dari efektivitas kerja [20].

Secara bersama-sama, ketiga variabel mampu menjelaskan 82,9% variasi kinerja karyawan. Namun, pola koefisien dan effect size menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin merupakan faktor yang lebih dominan daripada fasilitas. Kondisi ini menjelaskan mengapa fasilitas dapat dinilai baik secara deskriptif tetapi tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan pada model struktural. Bagi M4CR, hasil tersebut menegaskan bahwa pemenuhan fasilitas tetap perlu dipertahankan, tetapi peningkatan kinerja lebih banyak berkaitan dengan penguatan motivasi dan kedisiplinan pegawai.

4. KESIMPULAN

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak Program M4CR, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Motivasi kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan, diikuti disiplin kerja. Model penelitian mampu menjelaskan 82,9% variasi kinerja karyawan dan memiliki predictive relevance yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai target, peningkatan kompetensi, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan ketepatan waktu merupakan faktor utama yang mendukung kinerja pegawai kontrak proyek M4CR, sedangkan fasilitas kerja belum menjadi faktor penentu utama secara langsung.

Manajemen tetap perlu mengevaluasi dan memperbarui perangkat operasional lapangan untuk mencegah kendala teknis, sekaligus mempertahankan dan meningkatkan motivasi melalui apresiasi kinerja, pelatihan peningkatan kompetensi, serta kejelasan terkait perpanjangan kontrak. Pengawasan

terhadap absensi dan ketepatan waktu juga perlu diperkuat melalui sistem presensi digital terintegrasi dan penerapan teguran yang adil. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi serta mengembangkan instrumen yang lebih spesifik untuk mengurangi potensi conceptual overlap antar konstruk.

REFERENSI

- [1] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] J. Jufrizen and F. P. Hadi, "Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja," *Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021.
- [3] M. Harpis and S. Bahri, "Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 13–27, 2020.
- [4] C. Baharuddin and P. Panus, "Work Environment and Work Motivation on Employee Performance," *Advances in Human Resource Management Research*, vol. 3, no. 3, pp. 167–182, 2025.
- [5] R. M. Farhan and K. Indriyaningrum, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Visionida*, vol. 9, no. 1, 2023.
- [6] M. B. Affandie, M. Mansur, and A. R. Slamet, "Pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan (Studi kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)," *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, vol. 9, no. 6, 2020.
- [7] D. Aurelia and S. Octavera, "Pengaruh fasilitas kerja, keterlibatan karyawan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur," *Journal of Business Economics and Management*, vol. 1, no. 3, pp. 533–542, 2025.
- [8] W. Premarathne and U. Kappagoda, "The impact of physical environment on employees' performance—A case of garment sector in Sri Lanka," *IOSR Journal of Business and Management*, vol. 22, no. 8, pp. 34–38, 2020.
- [9] A. D. T. Rochim, B. Suwarsono, and B. W. Kurniawan, "Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri," *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, vol. 2, no. 4, pp. 49–61, 2023.
- [10] D. Setiawan and Y. A. T. Tartiani, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, vol. 4, no. 2, pp. 745–760, 2024.
- [11] R. Bougie and U. Sekaran, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Hoboken, NJ, USA: Wiley, 2019.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [13] J. F. Hair Jr., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Sage Publishing, 2022.
- [14] I. Ghozali and K. A. Kusumadewi, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*, 1st ed. Yoga Pratama, 2023.
- [15] W. Abdillah and J. Hartono, *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Andi, 2015.
- [16] J. Henseler, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling," *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 43, no. 1, pp. 115–135, 2015, doi: 10.1007/s11747-014-0403-8.
- [17] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *Journal of Marketing Research*, vol. 18, no. 1, pp. 39–50, 1981, doi: 10.1177/002224378101800104.
- [18] F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. New York, NY, USA: John Wiley & Sons, 1959.
- [19] R. Ryan, "Self determination theory and well being," *Social Psychology*, vol. 84, no. 822, p. 848, 2009.

[20] M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2020.