

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk

Adjid Azril Ananta¹, Forijati², Itot Bian Raharjo³
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jalan K.H. Ahmad Dahlan 76 Kediri 64112
Adjidananta167@gmail.com, Forijati@unpkediri.ac.id, itotbian@unpkediri.ac.id

Tanggal Masuk :	Informasi artikel :	Tanggal diterima:
30 Agustus 2024	Tanggal Revisi : 23 September 2024	25 September 2024

Abstract

Human resources have a crucial role for both individuals and groups. Human resources are one of the main factors in carrying out organizational activities, and the existence of human resources greatly determines the progress and development of an organization, both individuals and groups. All companies should pay attention to and manage employee attendance in order to improve superior performance and develop quality employees. The success of an organization greatly influences the performance of each employee. An institution or company has a performance appraisal system, so that each institution tries to improve the performance of its employees to achieve company goals. Performance is the answer to a company's failure to achieve its targets. This research aims to analyze the performance of design tools in terms of office facilities, work incentives and work discipline in iPace District, iNganjuk Regency. This research approach uses quantitative methods with a case study design. The research population consisted of four villages in iPace District. The sampling technique was carried out using the saturated sampling method, resulting in 40 samples. The research instrument is a questionnaire whose validity and reliability have been tested. Data analysis was carried out by testing classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. Based on the research results, the variables office facilities, work motivation, and work discipline do not have a partially significant influence on the performance of idea tools in iPace District. Simultaneously, performance has a big influence on office facilities, work motivation and work discipline. It would be better for future researchers to improve employee performance not only by paying attention to work motivation factors, work discipline, and the influence of office facilities on employee performance in the iPace District, which is only 34.7%.

Keywords: Office Facilities, Work Motivation, Work Discipline, Performance

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial baik untuk individu maupun kelompok. SDM adalah salah satu faktor utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, dan keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan maju mundurnya kelangsungan berorganisasi individu ataupun kelompok. Seluruh perusahaan hendaknya memperhatikan dan mengelola kehadiran karyawan guna meningkatkan kinerja unggul dan mengembangkan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Suatu lembaga atau perusahaan memiliki sistem penilaian kinerja dengan demikian setiap lembaga berupaya untuk meningkatkan performa karyawannya untuk meraih sasaran perusahaan. Kinerja adalah jawaban atas kegagalan perusahaan untuk meraih sasaran mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja perangkat desa ditinjau dari segi sarana kantor, dorongan kerja, dan kedisiplinan kerja di Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi kasus. Populasi penelitian terdiri dari perangkat desa di empat desa di Kecamatan Pace. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, menghasilkan 40 sampel. Instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian variabel sarana kantor, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pace. Secara simultan kinerja sangat berpengaruh terhadap fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dengan memperhatikan factor motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengaruh sarana kantor terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pace hanya sebesar 34,7%.

Keywords: Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kecamatan Pace ialah wilayah yang berada di Kabupaten Nganjuk, kecamatan pace juga terkenal dengan banyaknya Masyarakat yang mencintai kesenian, budaya leluhur dan beberapa kelompok kesenian yang ada di Nganjuk berasal dari kecamatan pace. Wilayah yang padat penduduk membuat kecamatan pace dapat dinilai Masyarakat yang produktif, sebagian Masyarakat Bertani dengan menanam padi dan juga bawang merah. Dalam penelitian ini mengarah kepada profesi Masyarakat pace yang bekerja di instansi khususnya Kantor Kecamatan Pace. Sebagian Masyarakat yang bekerja di instansi juga berprofesi sebagai petani maka dari itu dampak sarana kantor, dorongan kerja, dan kedisiplinan terhadap performa mereka menjadi permasalahan dikarenakan wilayah yang kurangnya penerapan sumber daya manusia yang maju pada kecamatan pace. Peranan penting individu dan kelompok dalam sumber daya manusia sangat menonjol. Mereka merupakan faktor kunci dalam organisasi, dan keberadaan mereka mempengaruhi perkembangan dan keberlanjutan organisasi baik dari segi individu maupun kelompok. Seluruh perusahaan hendaknya memperhatikan dan mengelola kehadiran karyawan guna meningkatkan kinerja unggul dan mengembangkan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan dalam memengaruhi kinerja pegawai sangat krusial dalam sebuah lembaga[1]. Setiap lembaga atau perusahaan memiliki sistem evaluasi kinerja, yang berupaya untuk menambah semangat kerja pegawai dalam tercapainya maksud organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara, Suatu hasil dari pekerjaan secara kualitas serta kuantitas pegawai ketika menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab ialah merupakan arti dari kinerja. Sebuah kinerja yang dilakukan perorangan atau kelompok pada organisasi selaras dengan dengan kewenangan dan tanggung jawab mandiri untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi karyawan, bukan hanya untuk organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi sangat penting. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan mencapai hasil yang terbaik. Pegawai yang sangat termotivasi untuk bekerja biasanya juga melakukan kinerja yang lebih baik. Motivasi menggerakkan dan menunjang perilaku manusia supaya manusia mau bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal [2]Setiap orang membutuhkan motivasi karena Penting dalam menjalani hidup setiap hari, menolong sesama, menjadi pimpinan sekelompok orang dan bisa tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan pengembangan semangat kerja bawahan agar termotivasi untuk bekerja keras dan memanfaatkan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Ryadi, 2017)[3]. Motivasi mengacu pada semua kekuatan dalam diri seseorang yang memberinya kekuatan dan arahan serta mempertahankan perilaku yang dimaksud. Kinerja serta motivasi saling berkaitan, keduanya sangat bergantung tidak dapat dipisahkan. Motivasi menggerakkan dan menunjang perilaku manusia supaya manusia mau bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal (Kasmir,2018) [4] Perangkat desa mempunyai peran penting untuk mengelola dunia pemerintahan dan pembaangunan di tingkat desa. Mereka bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan melaksanakan berbagai program dan kegiatan desa demi kesejahteraan Masyarakat. Oleh karna itu, kinerja perangkat desa menjadi factor kunci dalam keberhasilan Pembangunan dan pelayanan publik Tingkat desa. Ada faktor yang dapat berpengaruh dalam kinerja perangkat desa, diantaranya ialah kedisiplinan dalam bekerja, barang yang diberikan oleh kator, serta motibvasi diri. Fasilitas kantor yang memadai dan memenuhi kebutuhan kerja perangkat desa dapat mendukung produktivitas dan efisiensi mereka dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja yang sangat tinggi juga dapat mendorong perangkat desa untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang terbiak. Selain itu, disiplin kerja yang baik dari perangkat desa, seperti kehadiran, ketaatan pada aturan, dan tanggung jawan dalam melaksanakan tugas mempengaruhi peningkatan kontribusi kinerja mereka[5]. Setiap orang membutuhkan motivasi karena Penting dalam menjalani hidup setiap hari, menolong sesama, menjadi pimpinan sekelompok orang dan bisa tercapai tujuan yang diinginkan[6]. Berikut ini adalah masalah yang ditemukan berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan : Kinerja yang berkualitas menjadi faktor utama untuk menciptakan kinerja yang baik, diketahui ada banyak masalah mengenai kinerja perangkat desa di kecamatan pace. Kurangnya sarana operasional yang memadai di kantor kecamatan pace mengakibatkan Fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Pace. Fasilitas kantor menunjang kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karna

itu beberapa desa di kecamatan pace memiliki fasilitas kantor yang kurang baik menyebabkan kurang maksimalnya pegawai dalam melakukan aktivitas kerja[7]. Motivasi kerja kurang optimal dikarenakan fasilitas kantor yang kurang memadai, dengan demikian motivasi kerja menurun diakibatkan fasilitas kantor yang kurang memadai. Disiplin kerja belum dilakukan secara maksimal, disebabkan banyak pegawai yang datang terlambat karna rasa malas bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang baik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana fasilitas kantor berpengaruh pada kinerja perangkat desa di kecamatan pace, seberapa besar motivasi kerja berpengaruh pada kinerja perangkat desa di kecamatan pace, bagaimana disiplin kerja berpengaruh pada kinerja perangkat desa di kecamatan pace, bagaimana kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja pada perangkat desa di kecamatan pace, bagaimana fasilitas kantor, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan pace.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:19), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mempelajari keadaan benda-benda alam, dan peneliti sendiri merupakan sarana yang penting. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah triangulasi, yang umumnya menghasilkan data kuantitatif. Analisis data dapat bersifat deduktif atau induktif, dan temuan dari penelitian kuantitatif digunakan untuk memahami fenomena, mengeksplorasi keunikan, dan merumuskan hipotesis. Teknik riset ini ialah keterkaitan kausal. Hubungan kausal ialah keterkaitan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2017:37)[8]. Penelitian ini berusaha guna mengindikasikan pengaruh antara dua atau lebih variabel yang akan diteliti, jadi dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mengindikasikan) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Tujuan penelitian kausal dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk. Menurut Sugiyono (2018:131) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel ialah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Karena populasi dalam penelitian ini diketahui maka dalam pengambilan jumlah sampel penulis menggunakan slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Dimensi sampel N = Dimensi populasi e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih bisa ditolerir 0,1 (10%), guna populasi jumlah besar. kuantitas populasi dalam penelitian ini ialah semua perangkat desa di kecamatan Pace yang berkuantitas 39 pegawai.

$$n = \frac{39}{1 + 39 (0,1)^2} = 76,02$$

dengan demikian sampel yang akan dipakai pada riset ini adalah perangkat desa di Kecamatan Pace yang berjumlah 40 pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden adalah individu atau kelompok yang secara sukarela atau dipilih untuk memberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan dalam suatu penelitian atau survei. Mereka adalah sumber data primer yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk analisis dan penarikan kesimpulan dalam suatu penelitian. Yang menjadi responden riset ialah perangkat desa dari desa yang ada di kecamatan Pace. Angket yang disebarikan ialah sesuai dengan jumlah perangkat setiap desa yaitu 40 responden, Adapun profil responden jika dikelompokkan berdasarkan usia dan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis

Tabel 1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	presentase
Laki-laki	14	37,5%
Prempuan	25	62,5%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Melalui skema 1.1 , mengindikasikan mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5% dari total responden.

Karakteristik berdasarkan usia

Table 1.2 Usia responden

Usia	Frekuensi	Presentasi
>20 tahun	5	12,5%
>30 tahun	14	37,5%
>40 tahun	20	50%
Total	39	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Melalui skema 1.2 diatas, mengindikasikan dari seluruh jumlah responden yaitu 39 orang, terdapat responden yang berusia lebih dari 20 tahun sebesar 5 orang presentase 12,5%. Responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 37,5%. Responden yang berusia lebih dari 39 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 50%.

Analisis Data

Uji Validitas X1

Tabel 1.3 Uji Validitas X1

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig.(2tailed)	Kesimpulan
Item X1 ke 1	0,628	0,000	Valid
Item X1 ke 2	0.727	0.000	Valid
Item X1 ke 3	0,572	0,000	Valid
Item X1 ke 4	0,548	0,000	Valid
Item X1 Ke 5	0,740	0.000	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 1.3 setiap item pertanyaan menunjukkan nilai signifikansi (sig) yang tidak lebih banyak dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, Fasilitas Kantor dianggap valid. Detail hasil uji validitas tersedia pada lampiran halaman.

Uji Validitas X2

Tabel 1.4 Uji Validitas X2

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig.(2tailed)	Kesimpulan
Item X2 ke 1	0,792	0,000	Valid
Item X2 ke 2	0.825	0.000	Valid
Item X2 ke 3	0,930	0,000	Valid
Item X3 ke 4	0,869	0,000	Valid
Item X3 ke 4	0,765	0,000	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Melihat hasil tabel 1.4 mendeskripsikan tiap pertanyaan nilai sig nya kecil 0,05 hal ini menunjukkan bahwa seluruh item Fasilitas Kantor adalah valid. (output hasil uji validitas bisa dilihat pada lampiran halaman).

Uji Validitas X3

Tabel 1.5 Uji Validitas X3

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig.(2tailed)	Kesimpulan
Item X3 ke 1	0,549	0,000	Valid
Item X3 ke 2	0.880	0.000	Valid
Item X3 ke 3	0,902	0,000	Valid
Item X3 ke 4	0,878	0,000	Valid
Item X3 ke 5	0,878	0,000	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Pernyataan hasil tabel 1.5 menggambarkan yaitu pertanyaan sig nya tidak lebih besar dari 0,05 berarti menunjukkan seluruh item Fasilitas Kantor adalah valid. (output hasil uji validitas bisa dilihat pada lampiran halaman)

Uji Validitas Y

Tabel 1.6 Uji Validitas Y

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig.(2tailed)	Kesimpulan
Item Y ke 1	0,848	0,000	Valid
Item y ke 2	0.905	0.000	Valid
Item y ke 3	0,914	0,000	Valid
Item y ke 4	0,814	0,000	Valid
Item Y ke 5	0.860	0,000	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Melalui skema 4.8, ketentuan mengindikasikan bahwa skor signifikansi (sig) guna setiap item pertanyaan lebih sedikit dari 0,05. Hal ini mengindikasikan semua item berkaitan dengan Fasilitas Kantor dianggap valid. Hasil uji validitas lengkap dapat ditemukan pada lampiran halaman)

Uji Reabilitas X1

Tabel 1.7 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	5

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Koefisien reliabilitas atau Cronbach's alpha yang tercatat adalah 0,642. Dengan memenuhi kriteria nilai yang lebih besar dari 0,60, hasil data dari kuesioner menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, sehingga data hasil angket dapat dipercaya.

Uji Reabilitas X2

Tabel 1.8 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	5

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Koefisien reliabilitas atau Cronbach's alpha yang tercatat adalah 0,885. Dengan nilai ini melebihi kriteria yang ditetapkan ($> 0,60$), hasil data dari kuesioner menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat diandalkan atau dipercaya.

Uji Reabilitas X3

Tabel 1.9 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	5

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Koefisien reliabilitas atau Cronbach's alpha yang tercatat adalah 0,869. Dengan memenuhi kriteria nilai lebih besar dari 0,60, hasil data dari kuesioner menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat diandalkan atau dipercaya.

Uji Reabilitas Variabel Y

Tabel 1.10 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	5

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Koefisien reliabilitas atau Cronbach's alpha yang tercatat adalah 0,833. Berdasarkan kriteria, nilai ini melebihi 0,60, menunjukkan bahwa hasil data dari kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, yang berarti bahwa data dari hasil kuesioner dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Riset ini, data yang dipakai berasal dari sumber primer, dan teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda[9]. Selanjutnya, untuk memenuhi persyaratan dari model regresi linier berganda, perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik.

Uji Normalitas

**Tabel 1.11 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual**

N		39	
Normal iParameters ^{a,b}		Mean	,0000000
		Std.	1,13521061
Most Differences		Deviation	
		Absolute	,131
		Positive	,068
		Negative	-,131
Test Statistic		,131	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,089 ^c	

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah nilai residu dari regresi mengikuti distribusi normal. Data dianggap memiliki distribusi normal jika skor signifikansi (Sig) lebih banyak dari 0,05. Teknik yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai yang didapatkan 0,089 > 0,05, maka model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolenieritas

Uji multikolinieritas dipakai guna mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika skor Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 , maka terdapat indikasi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF ≤ 10 , tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada

Tabel 1.12 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-3,776	2,639		-1,431	,161		
FASILITAS KANTOR	,250	,130	,160	1,928	,062	,749	1,335
MOTIVASI KERJA	,990	,188	,904	5,262	,000	,175	5,712
DISIPLIN KERJA	-,100	,219	-,082	-,455	,652	,159	6,293

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan ketetapan uji multikolinearitas, bisa dijelaskan bahwa ketiga variabel, yaitu:

1. Nilai Tolerance Value untuk X1 adalah 0,749 dan VIF adalah 1,336. Karena Tolerance Value lebih banyak dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen.
2. Nilai Tolerance Value untuk X2 adalah 0,179 dan VIF adalah 5,712. Dengan Tolerance Value yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen.
3. Nilai Tolerance Value untuk X3 adalah 0,159 dan VIF adalah 6,293. Karena Tolerance Value lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.13 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
		Coefficients					Coefficients
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1,822	1,430		1,274	,211	
	FASILITAS	-,155	,070	-,385	-2,204	,034	
	KANTOR						
	MOTIVASI	-,191	,102	-,677	-1,873	,069	
	KERJA						
	DISIPLIN KERJA	,302	,119	,967	2,548	,015	

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari data diatas maka dapat dsimpulkan

- a. Nilai sig variabel adalah 0.034 >0.05 maka variabel tidak terjadi gejala heterokedasitas
- b. Nilai sig variabel kerja adalah 0.069 >0.05 maka variabel tidak terjadi gejala heterokedasitas
- c. Nilai sig variabel adalah 0.15 >0.05 maka variabel tidak terjadi gejala heterokedasitas.

Uji Regresi Linear berganda

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi metode analisis regresi linier berganda. Dalam regresi ini, variabel independen atau variabel sebab (X) adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen atau variabel akibat (Y) adalah fokus dari penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara variabelvariabel tersebut[10]. Untuk melaksanakan analisis regresi linier berganda, peneliti menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS 24. Selanjutnya, pengujian asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda memenuhi syarat-syarat yang diperlukan :

Tabel 1.14 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
		Coefficients					Coefficients
		B	Std. Error				
1	(Constant)	-3,776	2,639		-1,431	,161	
	FASILITAS	,250	,130	,160	1,928	,062	
	KANTOR						
	MOTIVASI	,990	,188	,904	5,262	,000	
	KERJA						
	DISIPLIN KERJA	-,100	,219	-,082	-,455	,652	

Sumber : Data Primer diolah 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$Y = -3.776 + 0,250 X_1 + 0,990 X_2 + -0.100X_3$ kecocokan regresi linier berganda menunjukkan bahwa konstanta memiliki nilai -3.776, yang berarti jika variabel independen sama dengan 0, kinerja perangkat desa akan mencapai -3.776 unit. Selain itu, nilai koefisien regresi (b) untuk masing-masing variabel independen menunjukkan hasil berbeda satu sama lain. Nilai b1 adalah 0.250, b2 adalah 0.990, dan b3 adalah -0.100. Nilai-nilai ini memiliki interpretasi sebagai berikut:

$$a = -3.776$$

Nilai konstanta $a = -3.776$ mengindikasikan bahwa jika Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) tidak berubah (konstan), maka nilai Kinerja Perangkat Desa (Y) akan menjadi -3.776.

$$b_1 = 0.250$$

Koefisien regresi guna variabel Fasilitas Kantor (X1) adalah $b_1 = 0.250$. Ini berarti bahwa jika variabel Fasilitas Kantor (X1) meningkat satu satuan, dan variabel Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tetap, maka Kinerja Perangkat Desa (Y) akan meningkat sebesar 0.250 satuan.

$$b_2 = 0.990$$

Koefisien regresi guna variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $b_2 = 0.990$. Ini berarti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat satu satuan, dan variabel Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X3) tetap, maka Kinerja Perangkat Desa (Y) akan meningkat sebesar 0.990 satuan.

$$b_3 = -0.100$$

Koefisien regresi guna variabel Disiplin Kerja (X3) adalah $b_3 = -0.100$. Ini berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat satu satuan, dan variabel Fasilitas Kantor (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tetap, maka Kinerja Perangkat Desa (Y) akan menurun sebesar 0.100 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 1.15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.804	1.18286

Sumber : Data Primer diolah 2024

Menurut data dalam Tabel 1.15, koefisien determinasi (R square) yang diperoleh adalah 0.819 atau setara dengan 81.9%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, fasilitas kantor, dan motivasi kerja secara kolektif mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pace sebesar 81.9%, sedangkan 18.1% sisanya didampak oleh faktor-faktor lain

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji simultan (F) dan uji parsial (t) untuk mengetahui hipotesis, berikut ini adalah penjelasannya :

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilaksanakan guna menentukan apakah variabel independen semua yang diletakkan ke dalam model memiliki dampak pada variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Jika nilai yang tepat kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Tabel 1.16 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.952	3	73.984	52.877	.000 ^b
	Residual	48.971	35	1.399		
	Total	270.923	38			

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari skema di atas, terlihat nilai signifikansi untuk pengaruh fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05. Selain itu, nilai f hitung sebesar 52,877 jauh lebih besar dari nilai kritis 2,88. Lantas bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara signifikan mempengaruhi kinerja perangkat desa (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial menunjukkan seberapa besar perbedaan antara variabel independen individu dalam menjelaskan variasi tes yang dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 1.17 Uji t Fasilitas Kantor

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.939	4.984		.991	.328
	Fasilitas Kantor	.760	.224	.486	3.387	.002

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan skema tersebut, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh fasilitas kantor (X1) terhadap kinerja perangkat desa (Y) adalah 0,002, kurang dari 0,05. Selain itu, skor t hitung sebanyak 3,387 juga melebihi nilai t tabel 2,032. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, dampaknya signifikan dari fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa.

Tabel 1.17 Uji t Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.241	1.820		-.132	.896
	Motivasi Kerja	.980	.081	.894	12.161	.000

Sumber : Data Primer diolah 2024

Melalui skema tersebut, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi dampak motivasi kerja (X2) pada kinerja perangkat desa (Y) ialah 0,000, yang dibawah dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 12,161 juga melebihi nilai t tabel 2,032. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat dampak signifikan dari motivasi kerja pada kinerja perangkat desa.

Tabel 1.17 Uji t Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.504	2.601		-.194	.847
	Disiplin Kerja	.992	.115	.817	8.603	.000

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji t (parsial) mengindikasikan bahwa signifikansi pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa (Y) adalah 0,000, yang dibawah 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 8,603 juga melebihi nilai t tabel 2,032. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima dengan ketetapan signifikan dari disiplin kerja pada kinerja perangkat desa.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kantor Pada Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis mengindikasikan fasilitas kantor ada dampak positif yang signifikan pada kinerja perangkat desa, dengan skor signifikansi sebesar 0,002. Koefisien regresinya sebanyak 0,250, ialah setiap menaikkan satu unit pada variabel fasilitas kantor akan menaikkan kinerja perangkat desa sebanyak 0,250 satuan. Yang dijelaskan semakin baik fasilitas yang tersedia di kantor, semakin efektif kinerja perangkat desa menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Perangkat Desa

Variabel motivasi kerja memegang dampak paling kuat dan signifikan pada kinerja perangkat desa, dengan skor signifikansi 0,000. Koefisien regresinya sebesar 0,990, yang mengindikasikan setiap menaikkan satu unit pada motivasi kerja akan menaikkan kinerja perangkat desa sebesar 0,990 satuan. Yang mengindikasikan ketika perangkat desa memegang motivasi yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih produktif dan efektif, sehingga memegang dampak yang besar pada peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja Pada Kinerja Perangkat Desa

Disiplin kerja juga membegang dampak signifikan pada kinerja perangkat desa, dengan skor signifikansi 0,000 dan koefisien regresi -0,100. Meski arah pengaruhnya negatif, yang berarti menaikkan disiplin kerja sebesar satu unit justru diikuti penurunan kinerja perangkat desa sebesar 0,100 satuan yang bisa disebabkan oleh faktor lain seperti penerapan disiplin yang terlalu ketat yang dapat menurunkan fleksibilitas atau kenyamanan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan riset ditemukan fasilitas kantor, motivasi kerja, dan kedisiplinan pegawai tidak memberikan dampak yang signifikan secara individu pada kinerja pegawai. Lantas faktor ini memberikan kontribusi yang signifikan pada kenaikan kinerja pegawai serta dari hasil uji F yang mengindikasikan dampak signifikan ketiga faktor tersebut pada kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebanyak 4,787 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai melalui kenaikan motivasi kerja, kedisiplinan, dan fasilitas kantor secara simultan.

Riset ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya pada memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Secara praktis, ketetapan riset bisa menjadi referensi bagi pihak manajemen pada merumuskan kebijakan kenaikan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek motivasi, disiplin, dan fasilitas kerja. Kebaruan dari penelitian ini terletak pengujian gabungan antara ketiga faktor tersebut pada konteks Kecamatan Pace, memberikan wawasan yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Meskipun riset sukses mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya fokus pada tiga faktor, yakni motivasi, disiplin, dan fasilitas kantor, yang hanya menjelaskan 34,7% dari variasi kinerja pegawai. Kedua, penelitian ini dilakukan di satu kecamatan saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah lain. Agenda penelitian selanjutnya bisa memperluas cakupan variabel seperti komunikasi, pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta menguji model ini di tempat yang luas guna ketetapan yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Saraswati RA, Huda IU. Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Banac Kota Banjarbaru. *J Ilm Ek Onomi Bisnis* 2020;5:1–12.
- [2] Sukiyah NDA, Elok Venanda MF, Venanda E, Dwiridotjahjono J. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *J Manaj Dan Organ* 2021;12:99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.
- [3] Sutrischastini A, Riyanto A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kaji Bisnis STIE Widya Wiwaha* 2017;23:121–37. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>.
- [4] Alfianika Maharani D, Supriatin D, Puspitawati. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *J Media Ekon Dan Bisnis* 2023;14:66–77.
- [5] Selfiana R, Widjajanti K. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Solusi* 2023;21:229. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i3.6331>.
- [6] Musyawwor, Ansyari MI, Parawu HE. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap* 2021;2:443–58.
- [7] Gaol JL, Hutabarat L, Bate'e EM. Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *J Dharma Agung* 2020;28:286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>.
- [8] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 4th ed. Ban: Alfabeta; 2022.
- [9] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* 2018:490.
- [10] Miskiani KA, Bagia IW. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek J Manaj Dan Bisnis* 2020;2:120–9.