

PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA KECAMATAN PLEMAHAN KABUPATEN KEDIRI

Ramadhian Aji Pratama¹, Dhiyan Septa Wihara²,
Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri
Email: ramadhianajipratama@gmail.com

Abstract

Human resources are one of the most important factors for an organization or authority. The organization is a place where everyone can express his desire to advance his organization. This study aims to determine the partial and simultaneous significant effect of office facilities, motivation and work discipline on the performance of village officials in Plemahan District, Kediri Regency. The sample for this survey is 125 respondents who use survey tools that use impossible techniques. This research strategy uses a quantitative approach and correlation techniques. The conclusion of this study is that office facilities and work discipline have a significant positive effect, while work motivation has a significant negative effect. And between office facilities, motivation, and work discipline there is a simultaneous influence on the performance of village officials at the Plemahan District Office, Kediri Regency.

Keywords: Office facilities, motivation, work discipline, performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi atau otoritas. Organisasi merupakan tempat dimana setiap orang dapat mengekspresikan keinginannya untuk memajukan organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri. Sampel untuk survei ini adalah 125 responden yang menggunakan alat survei yang menggunakan teknik yang tidak mungkin. Strategi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik korelasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah fasilitas kantor dan disiplin kerja sebagian berpengaruh positif signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan. Dan antara fasilitas kantor, motivasi, dan disiplin kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri.

Kata kunci: Fasilitas kantor, motivasi, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat dimana setiap orang berkembang untuk menyalurkan ambisinya untuk meningkatkan organisasi itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, perangkat desa harus dapat mengoperasikan atau menggunakan fasilitas yang ada. Organisasi harus menilai kinerja aparat desa selama pelaksanaannya. Kinerja adalah hasil akhir dari keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi. Kinerja dewan desa diketahui sejauh alat-alat tersebut dijalankan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan Mangkunegara (2017) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai perangkat desa jika berfungsi sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Dari segi faktor peningkatan kinerja pegawai, fasilitas kerja. Adanya kesempatan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Moenir dan Sambali (2015), sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, digunakan dan ditempati oleh perangkat desa dalam hal kondisi lingkungan kerja atau kemudahan bekerja. Selain itu, ruang kantor, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi dalam bekerja. Karyawan merasa termotivasi ketika mereka merasa tindakan mereka mengarah pada tujuan dan penghargaan yang berharga yang memenuhi kebutuhan mereka.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi organisasi, yang sangat membutuhkan pemimpin desa yang aktif dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil yang

maksimal dari pekerjaan, dibutuhkan motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Handoko dan NiKurniasari, (2018), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Ini adalah jurnal penelitian Orocomna, Tumbel and Asoloei, (2018).

Faktor lain yang harus diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Peringatan kepada pejabat daerah diperlukan untuk setiap kegiatan kerja, agar pejabat daerah beroperasi sesuai dengan peraturan instansi. Berdasarkan Pramularso, (2017) disiplin adalah upaya menciptakan kondisi dalam lingkungan kerja yang tertib, efektif dan efisien melalui sistem pengaturan yang tepat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peralatan kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kajian sebelumnya, dukungan teori, dan hasil observasi awal aparat desa di kecamatan Plemahan penting dilakukan untuk mengkaji fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat desa.

Dengan konteks penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui implementasi fasilitas, motivasi para kepala desa dan disiplin kerja terhadap keberlanjutan kinerja para pemimpin desa di kecamatan Plemahan, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri”**.

TINJAUAN PUSTAKA / STUDI TEORITIS

1. Kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan reaksi atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. berdasarkan Mangkunegaran, (2017) "Kinerja adalah diperolehnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pengelola setempat sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya".

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga mengacu pada hasil yang dicapai seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

2. Fasilitas Kantor

Sarana atau yang juga akrab dengan kata fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memperlancar dan mempercepat kegiatan yang dapat memperlancar kegiatan berupa sarana dan prasarana. Pratiwi (2019) "Fasilitas adalah sarana untuk melakukan fungsi."

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja semuanya berupa fasilitas atau alat yang digunakan untuk memperlancar operasional kantor agar agen penukaran uang dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Motivasi

berdasarkan Hasibuan dan NiKurniasari, (2018) "Motivasinya memberikan daya dorong yang efektif untuk menciptakan moralitas sehingga mereka siap bekerja sama, bekerja dan berintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan."

Pendapat di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha seseorang dengan beberapa keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan individunya.

4. Disiplin kerja

Disiplin adalah sikap yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan telah menjadi perhatian semua pihak yang bertanggung jawab atas pertukaran. Dilihat dari pendapat tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kedisiplinan merupakan upaya untuk menciptakan sikap patuh terhadap aturan kerja tertentu dan menanamkan nilai tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang.

METODE PENELITIAN

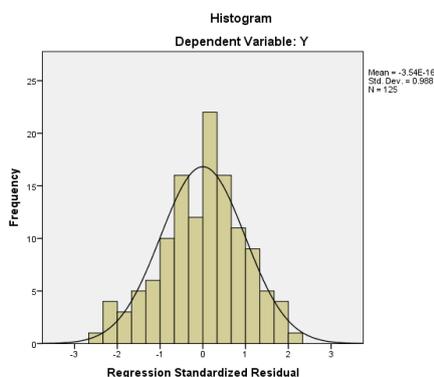
Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif dengan variabel pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Metode penelitian ini dapat dibagi menjadi penelitian deskriptif dan penelitian korelasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tren distribusi untuk masing-masing variabel. Analisis deskriptif berarti mencari mean dan standar deviasi untuk setiap variabel. Penelitian asosiasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Jumlah orang dalam penelitian ini adalah 180 orang dan sampel sebanyak 125 responden. Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh, alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan, kemudian responden hanya memilih jawabannya. dengan memberikan checklist (V) kemudian diukur dengan skala 1 sampai 5.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua objek lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua objek instruksi dalam variabel tersebut valid. Mengenai uji reliabilitas diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel penataan kantor (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel. , artinya kuesioner telah diisi. dapat digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

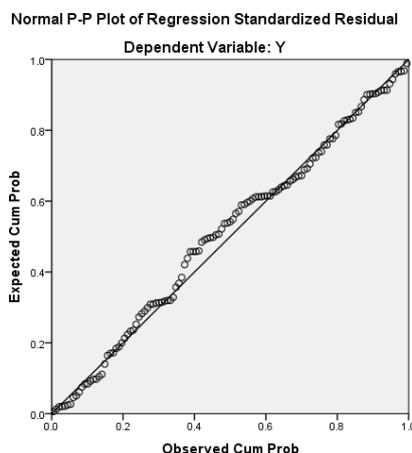
1. Uji Asumsi klasik
 - a. Uji normalitas

Uji normalitas (*normal probability plot*) dihitung dengan SPSS 23 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1
Histogram Hasil Uji Normalitas
Sumber: hasil pengolahan data Statistik SPSS 23

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Hal ini diilustrasikan oleh gambar yang sesuai dengan dasar pengambilan keputusan. Data memiliki puncak di tengah nol yang dibagi 2 secara merata dan tidak bergerak ke kanan atau ke kiri. Model regresi merespon asumsi normalitas.



Gambar 2
Hasil uji probability normalitas plot
Sumber: hasil pengolahan data Statistik SPSS 23

Dari Gambar 2 di atas terlihat bahwa data merambat disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal. Demikian data tanggapan responden terhadap fasilitas kantor yaitu kedisiplinan, motivasi dan kinerja.

- b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Uji Multikolinearitas
Koefisien

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	Statistik kolinearitas	
	B	Standar Error	Beta	Toleransi	VIF
1 (Konstan)	22.815	3.928			
Fasilitas	.131	.126	.094	.678	1475
Motivasi	.204	.101	.217	.486	2.059
Disiplin	.213	.067	.336	.506	1976

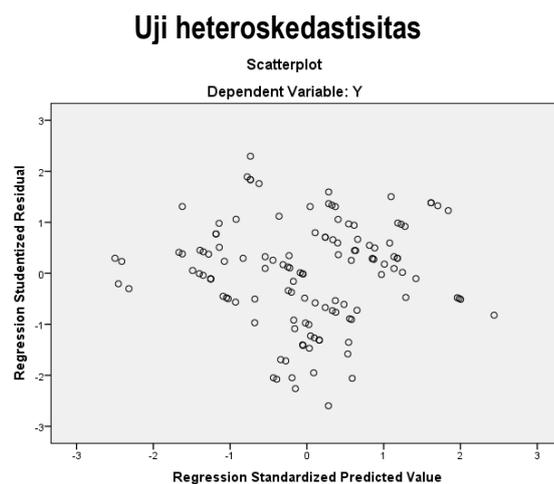
Ke. Variabel terikat: Y

Sumber: data primer yang sudah diolah

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen (*servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management*) memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1. Hal ini ditunjukkan oleh 0,678 variabel pengaturan kantor dan 1475 variabel toleransi VIF, 0,486 variabel toleransi dan 2.059 VIF variabel motivasi, serta 0,506 variabel toleransi dan 1.976 variabel disiplin kerja VIF. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak menunjukkan tanda multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji varians heterogen dengan uji *Breusch-Pagan/Cook-Weisberg* menunjukkan tidak adanya bukti varians heterogen dalam persamaan regresi untuk penelitian ini. Hasil uji dispersi tidak seragam ditunjukkan di bawah ini.



Gambar 3
Hasil uji petak sebar

Berdasarkan gambar di atas, dari hasil analisis data dengan IBM SPSS Statistics 23, tampak tidak ada pola yang jelas dan titik-titik memanjang di atas dan di bawah -di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, penelitian menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki norma. penyimpangan atau penyimpangan yang sama dari data kinerja pegawai dibandingkan dengan hasil tanggapan responden terhadap fasilitas kantor, motivasi, dan kedisiplinan.

2. Analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Uji Linier Berganda

Koefisien

Model	Koefisien tidak standar	Koefisien standar	T	Sig.
-------	-------------------------	-------------------	---	------

	B	Standart Error	Beta		
1 (Konstan)	22.815	3 928		5.808	.000
Fasilitas	.131	.126	.094	1.032	.304
Motivasi	.204	.101	.217	2.023	.045
Disiplin	.213	.067	.336	3 194	.002

a. Variabel terikat: Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka persamaan regresi pencarian dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 22,815 + 0,131 X_1 - 0,204 X_2 + 0,213 X_3$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat X_2 dari X_3 adalah motivasi dan disiplin kerja. Uraianya sebagai berikut: Jika peralatan kantor (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh ($= 0$), maka nilai kinerja pegawai adalah 22.815, artinya jika peralatan kantor (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) unit dan motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terjaga, meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,131 unit. Artinya jika motivasi (X_2) bertambah 1 (satu), maka peralatan kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_3) dipertahankan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,204 satuan. Jika disiplin kerja (X_3) ditingkatkan sebesar 1 (satu) unit dan fasilitas kantor (X_1) serta motivasi (X_2) tetap, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,213 unit.

3. Uji hipotesis

a. Uji sebagian

Pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas yaitu peralatan kantor (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), dengan variabel terikat kinerja perangkat desa. Hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Uji parsial t
Koefisien

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	t	Sig.
	B	Standart Error	Beta		
1 (Konstan)	22.815	3 928		5.808	.000
Fasilitas	.131	.126	.094	1.032	.304
Motivasi	.204	.101	.217	2.023	.045
Disiplin	.213	.067	.336	3 194	.002

a. Variabel terikat: Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, bagian dari uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut. Masing-masing variabel independen dengan t-hitung > t-tabel di bawah taraf signifikansi 0,05 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat adalah X_2 dan X_3 yaitu motivasi dan disiplin kerja. Terjemahannya adalah sebagai berikut: Variabel instalasi desktop mendapatkan nilai dari tabel t hitung > t sebesar $1,032 < 1,288$ dan taraf signifikansi $0,304 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai yang diperoleh variabel motivasi t hitung > t pada tabel adalah $2,023 > 1,228$, dan taraf signifikansi $0,045 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai variabel zat > t tabel $3 194 > 1 228$, dengan signifikansi $0,002 < 0$,

b. Uji simultan

Selain untuk mengkonfirmasi pengaruh variabel independen secara parsial, pengujian ini juga melakukan pengujian untuk menguji variabel independen secara simultan atau bersama-sama dengan variabel dependen. Hasil uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Uji-F (simultan)

ANOVA					
Model	Jumlah kuadrat	df	Persegi sedang	F	Tanda tangan.
1 Regresi	1105 266	3	368.422	19.171	.000b
Tersisa	2325 326	121	19.218		
Total	3430 592	124			

Ke. Variabel terikat: O

B. Prediktor: (konstan), disiplin kerja, keterampilan kantor dan motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa peralatan kantor (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan untuk tabel 19.171 $F < F$. Nilai ini lebih besar dari Tabel F pada taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

c. Koefisien determinasi untuk analisis

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimasi Standart Kesalahan
1	.568a	.322	.305	4.384

Ke. Prediktor: (konstan): disiplin, fasilitas, motivasi

Berdasarkan perhitungan di atas, koefisien determinasi yang disesuaikan untuk penelitian ini adalah 0,305 atau 30,5%. Artinya informasi dalam perhitungan hanya dapat menjelaskan variabel pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai daerah sebesar 30,5%.

PEMBAHASAN

Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa

Berdasarkan hasil analisis, ternyata fasilitas kantor tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 1,032, dimana nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel 1,288. Hal ini sesuai dengan penelitian Cut Ermiaati dan Teridah Sembiring (2018) yang menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,023 dimana nilai t hitung lebih kecil dari tabel. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 3,194, dimana nilai t hitung lebih kecil dari taraf 1,288 pada tabel t. Hal ini

sejalan dengan penelitian Sri Lestari (2017) dan Deby Christa et al. (2017), penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan, Kabupaten Kediri.

Dampak fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini terlihat pada nilai F-hitung > F-tabel, F-tabel 19,171 dan F-tabel 2,688 dengan tingkat signifikansi yang rendah sebesar 0,05 atau 0,000. Koefisien determinasi (adjusted R-squared) dalam penelitian ini adalah 0,305 atau 30,5%. Artinya informasi dalam perhitungan hanya dapat menjelaskan pengaruh variabel-variabel seperti fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa setempat hanya sebesar 30,5%, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Analisis data dan pembahasan kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri berdasarkan fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dari rumusan pertanyaan penelitian yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peralatan kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor aparatur desa Plemahan. Kecamatan, Kabupaten Kediri. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri, begitupun dengan variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara, AP (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 14 Diedit oleh S. Sandiasih. Bandung: PT. Pemuda Rosdakarya.
- [2] NiKurniasari, R. (2018) "Pemberian motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi di Jakarta", *Widya cipta*, 2 (1), hal. 32-39.
- [3] Orocomna, C., Tumbel, TM and Asloei, SI (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Utama (Duta Cat) Kota Baru', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), hal. 66-72.
- [4] Pramularso, EY (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan", *Widya cipta*, saya (2), hal. 17, 173, 175. Tersedia di: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220/1573>.
- [5] Pratiwi, D. dkk.(2019) "Pengaruh Penataan Ruang Kantor dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum Pdam Tirtauli Pematangsiantar", *Pembuat: Jurnal Manajemen*, 5 (1), hlm. 26-37. doi: 10.37403 / pembuat.v5i1.105.
- [6] Sambali, NP (2015) "Pengaruh keterampilan, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah" , *Ulasan katalog*, 3 (8), hal. 157-166.