
**PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KECAMATAN
BANYUBIRU KABUPATEN SEMARANG
(STUDI KASUS DI DESA GEDONG, KEBUMEN, DAN ROWOBONI)**

Sardevi Ita Royani¹⁾, Unna Ria Safitri²⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana³⁾ Hari Purwanto⁴⁾

^{1),2),3),4)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Boyolali

Jln. Pandanaran No. 405 Boyolali

E-mail : Devitharzy21@Gmail.com¹⁾ , unnaria68@gmail.com²⁾ , alean.kistiani@gmail.com³⁾
hariharipoer@yahoo.co.id⁴⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Banyubiru kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 (enam puluh) perangkat desa. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. pengujian instrumen data dengan uji validitas dan reabilitas, analisis data menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dengan uji Durbin Watson dan uji hipotesis untuk mengetahui antara variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi berganda diperoleh persamaan: $Y = 23,183 + 0,094 + 0,196 + 0,011 + e$. Uji F menunjukkan bahwa signifikan 0,187. Secara parsial (Uji t) variabel fasilitas kantor diperoleh signifikansi 0,000, variabel motivasi kerja diperoleh signifikansi 0,491 dan variabel disiplin kerja diperoleh signifikansi 0,928. Koefisien determinasi simultan (R^2) antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,032 atau 3,2%. dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : Fasilitas kantor, Motivasi kerja, Disiplin kerja, kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine office facilities, work motivation, and work discipline on the performance of village officials in Banyubiru District, Semarang Regency. The population in this study is 60 (sixty) village officials. Sampling using saturated or census sampling technique, the research method used is quantitative methods. testing data instruments with validity and reliability tests, data analysis using normality tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multicollinearity tests, with Durbin Watson tests and hypothesis testing to find out between variables that have a significant relationship. The results showed that the multiple regression analysis obtained the equation: $Y = 23.183 + 0.094 + 0.196 + 0.011 + e$. The F test shows that it is significant 0.187. Partially (t test) office facilities variable obtained a significance of 0.000, work motivation variable obtained a significance of 0.491 and work discipline variable obtained a significance of 0.928. The coefficient of simultaneous determination (R^2) between office facilities, work motivation, and work discipline on the performance of village officials is 0.032 or 3.2%. it can be concluded that all independent variables simultaneously affect the dependent variable.

Keywords: Office facilities, work motivation, work discipline, performance.

1. Pendahuluan

Kantor Desa merupakan pusat pelayanan di desa dan menjadi pusat dari segala kegiatan yang ada, baik di bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan maupun pendampingan yang berpusat di sekitar Kantor Desa. Badan desa merupakan bagian dari perangkat pemerintahan desa yang terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan perangkat pemerintahan desa di bawah naungan kepala desa. Tugas perangkat desa adalah membantu kepala desa. Seperti dalam organisasi apapun, perlu ada kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mereka dikelola. Kader desa merupakan aset utama dinas dan berperan strategis dalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia kantor desa tidak terlepas dari faktor kader desa yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi desa. Menurut Terry (2019: 23), "organisasi adalah tindakan mencari hubungan perilaku yang efektif antara orang-orang sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif, sehingga memperoleh Kepuasan individu. Atau tujuan tertentu." Karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perangkat desa guna menciptakan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja menjadi suatu hal yang harus diperhatikan secara mendalam oleh setiap organisasi.

Berdasarkan latar belakang peneliti ingin mengetahui tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja secara parsial dan simultan. Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel tersebut berpengaruh secara parsial dan simultan berdasarkan hasil yang telah dikaji. Manfaat dari penelitian ini yaitu menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan mampu diterapkan di dunia kerja.

2. Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2019: 153) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang ada didalamnya.

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Kecamatan Banyubiru Kabupaten Semarang yang berjumlah 60 orang dan sampel yang di ambil seluruh perangkat desa . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Teknik sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Variable dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen) . variable bebas adalah

fasilitas kantor (X1) , motivasi kerja (X2),disiplin kerja (X3) dan variable terikat adalah Kinerja perangkat desa (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner, wawancara dan observasi.

Uji coba instrument digunakan untuk mengetahui validitas dan realibitas instrument sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrument tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas. Uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan $r_{hitung} > r_{table}$ dengan nilai r_{table} 0,25, jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variable fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid.

Karena uji validitas merupakan instrument yang sangat penting dalam penelitian diatas bisa membuktikan bahwa pertanyaan yang ada dalam variable terbukti valid.

2. Uji Reabilitas

Dari table uji reliabilitas terlihat masing masing variable fasilitas kantor memiliki r_{hitung} sebesar 0,618, motivasi kerja r_{hitung} sebesar 0,679 , disiplin kerja r_{hitung} sebesar 0,65 dan variabel kinerja memiliki r_{hitung} sebesar 0,610 . mela uji reliabilitas keseluruhan variable dinyatakan reliabel.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan Kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20277928
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,633
Asymp. Sig. (2-tailed)		,818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil perhitungan adalah 0,633 dan signifikan pada 0,818 > taraf signifikan 0,05 ini menunjukkan bahwa distribusi data adalah berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	8,175	3,235		2,527	,014
	Fasilitas kantor	-,073	,080	-,129	-,913	,365
1	Motivasi kerja	-,068	,066	-,138	-1,020	,312
	Disiplin kerja	-,079	,071	-,147	-1,103	,275

a. Dependent Variable: RES2

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

Hasil uji heteroskedastisitas, membuktikan koefisien variable fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja bernilai tidak signifikan, maka disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastiisitas.

2. Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,286 ^a	,082	,032	1,23458	1,964

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil penelitian diatas maka nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah variable independent tiga (k=3) dan jumlah sampel 60 (n=60) maka diperoleh nilai du sebesar 1,6889, dan nilai DW sebesar 1,964 lebih kecil dari batas atas (du) yaitu 1,6889 dan kurang dari (4-du) atau $4 - 1,6889 = 2,3111$ jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

3. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc	VIF
	(Constant)	23,183	5,499	4,216	,000		
1	X1	,094	,136	,098	,694	,491	,826 1,211
	X2	,196	,113	,236	1,739	,088	,891 1,122
	X3	,011	,121	,012	,091	,928	,922 1,084

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengguji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas.

Hasil nilai tolerance variabel fasilitas kantor nilai tolerance 0,826 dan nilai VIF 1,211. Variabel motivasi kerja nilai tolerance 0,891 dan nilai VIF 1,122. Variabel disiplin kerja nilai tolerance 0,922 dan nilai VIF 1,084. Hasil koefisien regresi ddpad disimpulkan maka terjadi multikolineritas.

4.3. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,183	5,499		4,216	,000
	X1	,094	,136	,098	,694	,491
	X2	,196	,113	,236	1,739	,088
	X3	,011	,121	,012	,091	,928

a. Dependent Variable: Y

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variable fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variable kinerja

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + B1 \cdot X1 + B2 \cdot X2 + B3 \cdot X3 + e$$

$$Y = 23,183 + 0,094 + 0,196 + 0,011 + e$$

Dari persamaan regresi, dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta 23,183 menunjukkan bahwa jika tidak ada variable fasilitas kantor (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel disiplin kerja (X3) maka nilai kinerja perangkat desa sebesar 23,183 satuan. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok dipakai untuk memprediksi kinerja perangkat desa

4.4. Penguji Hipotesis

1. Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,183	5,499		4,216	,000
	X1	,094	,136	,098	,694	,491
	X2	,196	,113	,236	1,739	,088
	X3	,011	,121	,012	,091	,928

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen apakah fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial atau sendiri-sendiri. mempengaruhi kinerja karyawan dengan membandingkan *t table* dan *t hitung* berdasarkan taraf signifikan 0.05 atau 5%.

Dari pengujian uji t menunjukkan bahwa.

- Nilai fasilitas kantor 0.694 lebih kecil dari nilai *t table* 0,2003 berarti tidak signifikan. Tabel ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Nilai motivasi kerja 1,739 lebih kecil dari 0,2003 yang berarti tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan variabel motivasi kantor secara parsial tidak berpengaruh signifikan.
- Nilai disiplin kerja sebesar 0,091 lebih besar dari *t table* 0,2003 dan nilai ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,579	3	2,526	1,658	,187 ^b
	Residual	85,354	56	1,524		
	Total	92,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari hasil pengujian ini, sig 0,187 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tidak berpengaruh secara simultan. Dengan menggunakan tingkat α (alfa) 0,05 atau 5% maka H_0 berhasil ditolak dan H_a gagal ditolak. Penolakan H_0 dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa nilai sig 0,187 < dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,032	1,23458

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari hasil perhitungan R Square sebesar 0,032. Hal ini mewujudkan variabel fasilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara Bersama sama mampu menjadikan variabel kinerja pegawai sebesar 3,2% sedangkan sisanya 96,8% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel-variabel yang diteliti.

4.5. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Tidak ada pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung < 0,2003. Jadi tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.
2. Berdasarkan uji f diketahui bahwa variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja Bersama-sama tidak mempengaruhi terhadap kinerja . hal ini dibuktikan dengan sig 0,187 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tidak berpengaruh secara simultan. Maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai r square 0,032 dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja secara Bersama mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 3,2%.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepala desa harus tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang telah melakukan kesalahan dalam bekerja agar terciptanya disiplin kerja yang baik. Dan lebih menumbuhkan dan meningkatkan motivasi bawahan dengan mengusulkan

- pemberian insentif kepada perangkat desa yang kinerjanya bagus ke Pemerintah Kabupaten, sehingga perangkat desa yang lain ikut meningkatkan kinerjanya
2. Perusahaan harus semakin meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tercapai secara optimal. Dengan meningkatkan disiplin kerja, dan Motivasi kerja.
 3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas obyek penelitian, tidak hanya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sehingga menambah informasi yang lebih lengkap lagi tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. & M. Angraeni, "Jurnal Mirai Management, Jurnal Mirai Management,,"
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>, pp. 122 - 136, 2019.
- [2] Maruli, pengaruh komunikasi antar pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja, surabaya, 2020.
- [3] R. d. Mattalata., "Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar prestasi kerja berorientasi kedepan," Celebes Media Perkasa, Makasar, 2018.
- [4] I. Petalolo, "Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah.," *katalogis*, p. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. , 2019.
- [5] Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : Alfabeta, 2020.
- [6] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., Bandung : Alfabeta, 2019.
- [7] K. Widianingrum, Managerial Skill, Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS, 2019.
- [8] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Miltivariete dengan Program IBM SPSS 23, Semarang: Aplikasi Analisis Miltivariete dengan Program IBM SPSS 23, 2019.