

Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kalirahayu di Kecamatan Losari Kabupaten Cirebon

**Ayip Febriansyah^{1*}, Nur Afridah², Dumadi³, Slamet Bambang Riono⁴,
M Badrun Zaman⁵**

^{1,2,4}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhamadi Setiabudi Brebes,
Indonesia

^{3,5}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhamadi Setiabudi Brebes,
Indonesia

Email: itsme.boyip@gmail.com^{1*}, nurafridah.umus73@gmail.com², dumadi@umus.ac.id³,
sbriono@gmail.com⁴, badrunmohamad93@gmail.com⁵

Alamat: Jl. Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasaari, Kabupaten Brebes,
Jawa Tengah, Indonesia 52212

*Penulis korespondensi

Abstract. The level of public satisfaction with public services in Kalirahayu Village, Losari District, Cirebon Regency is still relatively low. This phenomenon is allegedly influenced by the quality of office facilities and the level of work discipline of village officials. This study aims to analyze the influence of office facilities and work discipline on the performance of village apparatus, both partially and simultaneously. The optimal performance of village apparatus is the key in realizing responsive, efficient, and community-satisfied public services. This study uses a quantitative approach with a survey method. The data collection technique was carried out through direct observation, structured interviews, and the distribution of questionnaires to 45 respondents consisting of village officials and service user communities. The research instrument is tested for validity and reliability before use. Data analysis was carried out with the help of SPSS software through multiple linear regression tests, t-tests, and F-tests to test the influence of each variable. The results of the study show that office facilities and work discipline have a positive and significant effect on the performance of village apparatus. Partially, both variables contribute to performance improvement, and simultaneously strengthen the effectiveness of public services. These findings affirm the importance of improving work facilities and establishing a disciplined work culture as the main strategy in improving the quality of public services at the village level. The practical implications of this research encourage the village government to evaluate and continuously improve work facilities and strengthen the work ethic of village officials.

Keywords: Device Performance; Office Facilities; Public Services; Village Government; Work Discipline

Abstrak. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Desa Kalirahayu, Kecamatan Losari, Kabupaten Cirebon masih tergolong rendah. Fenomena ini diduga dipengaruhi oleh kualitas fasilitas kantor dan tingkat disiplin kerja perangkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja perangkat desa yang optimal menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang responsif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara terstruktur, dan penyebaran kuesioner kepada 45 responden yang terdiri dari perangkat desa dan masyarakat pengguna layanan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Secara parsial, kedua variabel memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, dan secara simultan keduanya memperkuat efektivitas pelayanan publik. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan sarana kerja dan pembentukan budaya kerja yang disiplin sebagai strategi utama dalam memperbaiki kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Implikasi praktis dari penelitian ini mendorong pemerintah desa untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap fasilitas kerja serta penguatan etos kerja perangkat desa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Fasilitas Kantor; Kinerja Perangkat; Pelayanan Publik; Pemerintah Desa

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya. Kinerja menjadi indikator penting yang menggambarkan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai (Notoatmodjo 2019). Seorang pegawai yang memiliki kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang tinggi serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi (Taurisa R. 2012). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek vital dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus pencapaian tujuan organisasi.

Pelayanan publik merupakan salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, terutama pada tingkat desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Menurut (Dwiyanto 2018), kualitas pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh regulasi, tetapi juga oleh kemampuan aparatur desa dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan memuaskan. Dalam konteks pembangunan nasional, desa menjadi garda terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga kinerja perangkat desa memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan masyarakat (Pratama 2022). Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat yang merasa pelayanan desa belum optimal, salah satunya terjadi di Desa Kalirahayu, Kecamatan Losari, Kabupaten Cirebon.

Perangkat desa merupakan ujung tombak penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik. Perangkat desa dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal, baik dari aspek kehadiran, kedisiplinan, maupun kualitas pelayanan. Namun, hasil observasi di Desa Kalirahayu, menunjukkan masih adanya permasalahan terkait rendahnya kedisiplinan pegawai, keterbatasan pemanfaatan fasilitas kantor, serta kualitas pelayanan yang belum maksimal. Hal ini tampak dari keterlambatan hadirnya pegawai, tidak adanya izin tertulis saat ketidakhadiran, serta lamanya proses administrasi pelayanan.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya fenomena gap antara harapan kinerja perangkat desa dengan kenyataan di lapangan. Masyarakat mengharapkan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan efisien, namun kenyataannya masih ditemui hambatan akibat keterbatasan fasilitas dan rendahnya disiplin pegawai. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memperbaiki tata kelola SDM di tingkat desa agar pelayanan publik berjalan lebih optimal dan akuntabel, sesuai dengan amanat reformasi birokrasi pemerintahan yang menekankan pentingnya profesionalisme aparatur desa (Moenir, 2019).

Secara akademis, penelitian sebelumnya banyak menyoroti pengaruh faktor organisasi seperti budaya kerja, motivasi, atau kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Charli 2020; Ingsih Santosa, B., and Yuniarti, D. 2021; Nathania 2018). Namun, studi yang secara

spesifik mengkaji pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa masih terbatas. Padahal, kedua faktor ini berperan penting dalam konteks pemerintahan desa, di mana fasilitas yang memadai dan disiplin yang tinggi akan sangat menentukan efektivitas pelayanan publik.

Sejumlah bukti empiris menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Harlie 2010) menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah. Selain itu, (Ardiansyah 2013) juga menegaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan. Sementara itu, (Cut Ermiati and Sembiring 2010) membuktikan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan variabel pengembangan SDM. Temuan ini memperkuat dasar empiris bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang, fenomena gap, dan riset gap yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa Kalirahayu di Kecamatan Losari, Kabupaten Cirebon. Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan: menguji pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa; menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa; dan menguji pengaruh simultan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen SDM serta manfaat praktis bagi peningkatan kinerja aparatur desa.

2. KAJIAN TEORITIS

Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran aktivitas kerja pegawai. Fasilitas sebagai segala sesuatu yang dipakai, ditempati, dan digunakan oleh pegawai untuk menunjang kelancaran pekerjaan (Moenir 2017). Penyediaan fasilitas bertujuan mempercepat proses pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan kenyamanan kerja (Pawestri 2019). Indikator fasilitas kantor menurut (Moenir 2017) antara lain: fasilitas alat kerja (mesin tulis, komputer, printer, mesin fotokopi, mesin hitung); fasilitas perlengkapan kerja (gedung, ruang kerja, penerangan, meja, kursi, lemari arsip, alat komunikasi); dan fasilitas sosial (rumah dinas, kendaraan dinas, mess pegawai).

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa fasilitas kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Menurut (Cut Ermiati and Sembiring 2010)

menunjukkan fasilitas kantor memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan pengembangan SDM.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan (Riono 2025). Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang sangat penting karena tanpa disiplin sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal (Fathoni 2016). Menurut (Sinambela 2012), disiplin kerja adalah kemampuan pegawai untuk bekerja secara teratur, tekun, dan sesuai aturan.

Indikator disiplin kerja menurut (Rivai 2005; Soejono 2000) antara lain: kehadiran (datang tepat waktu, tidak sering izin tanpa keterangan); ketataan pada peraturan kerja (mematuhi tata tertib, prosedur kerja); ketataan pada standar kerja (bertanggung jawab terhadap tugas); tingkat kewaspadaan tinggi (hati-hati, teliti, dan efisien); dan bekerja etis (menjaga sopan santun, tidak melakukan tindakan indisipliner). Empirisnya, Ardiansyah (2013) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik. Penelitian (Harlie 2010) juga menunjukkan disiplin bersama motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Kinerja Perangkat Desa

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara 2009). Kinerja perangkat desa berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik, ketepatan administrasi, serta interaksi dengan masyarakat. Rivai dan Basri dalam (Sinambela 2012) menjelaskan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan berdasarkan standar yang ditentukan.

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson dalam (Permanasari 2013) antara lain: kualitas pekerjaan (ketelitian, kemampuan memecahkan masalah, tanggung jawab); kuantitas pekerjaan (jumlah pekerjaan yang diselesaikan); ketepatan waktu (disiplin hadir, menyelesaikan tugas sesuai jadwal); kerjasama (mampu bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja); dan kehadiran (disiplin jam kerja, mengikuti aturan absensi). Hasil penelitian (Permanasari 2013) menegaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari ketercapaian target kerja, kualitas layanan, serta kepuasan masyarakat sebagai penerima manfaat layanan publik.

Secara konseptual, fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan faktor eksternal yang mendukung terciptanya kinerja optimal. Penyediaan fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, sedangkan disiplin kerja memastikan keteraturan, kepatuhan, dan ketepatan waktu kerja (Wibowo, Indriyani, and Riono 2020). Penelitian (Ardiansyah 2013; Cut Ermiati and Sembiring 2010; Harlie 2010) menjadi bukti empiris bahwa kedua

faktor ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perangkat desa yang didukung fasilitas kerja memadai dan memiliki kedisiplinan tinggi akan mampu memberikan pelayanan publik secara efektif kepada masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, karena bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu fasilitas kantor dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berorientasi pada pengujian hipotesis dengan data berupa angka-angka yang diolah menggunakan analisis statistik (Sugiyono 2019).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Kalirahayu, Kecamatan Losari, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena berdasarkan observasi awal masih terdapat masalah dalam pemanfaatan fasilitas kantor serta rendahnya disiplin kerja pegawai yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari hingga Mei 2024, mencakup tahap observasi awal, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Kalirahayu yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka digunakan teknik sampel jenuh atau census sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono 2019). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang perangkat desa.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, di mana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai α lebih besar dari 0,70 (Ghozali 2021).

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap

kinerja perangkat desa. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja. Selain itu, digunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Analisis karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Respon Berdasarkan Jenis kelamin.

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	34	76 %
Perempuan	11	24%
Total	45	100%

Sumber : Data yang Diolah (2025).

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah karyawan yang mendominasi adalah responden laki-laki di mana terdapat 34 orang atau 76% sedangkan responden perempuan terdapat 11 orang atau 24%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Responden	Prosentase
20-29Tahun	10	22%
30-39Tahun	16	36%
40-49Tahun	15	33%
>50 Tahun	4	9%
Total	45	100%

Sumber : Data yang Diolah (2025).

Berdasarkan tabel 2, dari 45 responden penelitian ini yang berusia 20-30 tahun berjumlah 10 orang (22%), yang berusia 30-40 tahun berjumlah 16 orang (36%), yang berusia 40-50 tahun berjumlah 15 orang (33%), dan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 4 orang (9%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase
SMA/SMK/MA	25	55%
SI	17	38%
S2	3	7%
Total	45	100%

Sumber : Data yang Diolah (2025).

Berdasarkan tabel 3, bahwa dari 45 responden penelitian, pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/SMA/MA berjumlah 25 orang atau (55%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 17 orang atau (17%), tingkat pendidikan S2 berjumlah 3 orang atau (3%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian di dominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA.

Uji Instrumen

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data dari 45 responden yang mencakup variabel Fasilitas Kantor (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Perangkat Desa (Y). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil dari masing-masing analisis dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas.

Fasilitas Kantor (X_1)	Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Perangkat Desa (Y)	$> r$ tabel	Ket.
0,525	0,751	0,566		
0,627	0,417	0,664		
0,648	0,790	0,751		
0,601	0,727	0,762		
0,630	0,771	0,569	0,294	Valid
0,758	0,676	0,547		
0,653		0,369		
0,526				
0,661				

Sumber: Data Hasil Olah SPSS.

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel (0,294) bahwa semua item pertanyaan dari variabel fasilitas kantor, disiplin kerja, dan kinerja perangkat desa adalah valid.

Syarat suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (a) lebih besar dari 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Ket
Fasilitas Kantor (X ₁)	0,875	9	
Disiplin Kerja (X ₂)	0,775	6	Reliabel
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0,714	7	

Sumber: Data diolah SPSS.

Tabel 5, menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, yaitu Fasilitas Kantor (0,875), Disiplin Kerja (0,775), dan Kinerja Perangkat Desa (0,714). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengolahan data lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
	N	45
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52661984
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,054
	Negative	,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c

Sumber: Data diolah SPSS.

Berdasarkan tabel uji Kolmogorov-Simornov diatas menunjukkan bahwa hasil dari *Asymp. Sig.* yaitu $0,200 > 0,05$ maka data tersebut dikatakan normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas.

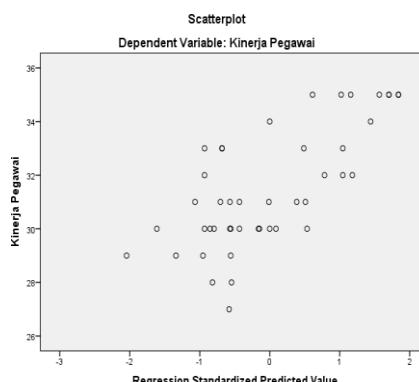
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Fasilitas Kantor (X ₁)	,915	1,093
Disiplin Kerja (X ₂)	,915	1,093
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber: Data Diolah SPSS.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu: X₁ (Tolerance 0,915; VIF 1,093) dan X₂ (Tolerance 0,915; VIF 1,093). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan

Uji Heteroskedasitas

Berikut gambar hasil uji heteroskedasitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas.

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heteroskedasitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Tabel 8. Hasil Uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	11,789	2,846		4,143	,000
Fasilitas Kantor (X ₁)	,224	,062	,396	3,605	,001
Disiplin Kerja (X ₂)	,429	,092	,512	4,660	,000

Sumber: Data diolah SPSS.

Berdasarkan tabel 8, nilai t-hitung fasilitas kantor (X₁) sebesar $3,605 > t\text{-tabel } 2,018$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung disiplin kerja (X₂) sebesar $4,660 > t\text{-tabel } 2,018$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Kalirahayu di Kecamatan Losari, Kabupaten Cirebon.

Hasil Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	118,699	2	59,350	24,308	,000 ^b
Residual	102,545	43	2,442		
Total	221,244	45			

Sumber: Data diolah SPSS.

Berdasarkan tabel 9, nilai F hitung sebesar $24,308 > F$ tabel 2,82, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja perangkat desa atau dapat dikatakan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Kalirahayu di Kecamatan Losari, Kabupaten Cirebon.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,732 ^a	,537	,514	1,563

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor (X_1), Disiplin Kerja (X_2)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS.

Berdasarkan tabel 10, nilai Adjusted R Square = 0,514, artinya variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja perangkat Desa Kalirahayu sebesar 51,4% sisanya (100%-51,4%) sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Uji Persamaan Regresi

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	11,789	2,846		4,143	,000
Fasilitas Kantor (X_1)	,224	,062	,396	3,605	,001
Disiplin Kerja (X_2)	,429	,092	,512	4,660	,000

Sumber: Data diolah SPSS.

Dari tabel 11, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 11,789 + 0,224X_1 + 0,429X_2 + e$, artinya: Nilai a = 11,789 merupakan nilai konstanta, jika nilai fasilitas kantor (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap 0 maka nilai dari kinerja perangkat Desa

Kalirahayu (Y) naik sebesar 11,7898. $\beta_1 = 0.224$ artinya variabel fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel fasilitas kantor meningkat satu satuan, maka kinerja perangkat Desa Kalirahayu akan meningkat sebesar 0.224 satuan. $\beta_2 = 0.429$ artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja perangkat Desa Kalirahayu akan meningkat sebesar 0,542 satuan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kalirahayu. Hal ini membuktikan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di kantor desa mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Fasilitas yang memadai, seperti komputer, perlengkapan administrasi, serta tata ruang kantor yang mendukung, membuat perangkat desa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cut Ermiati dan Sembiring (2010) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas pegawai dibandingkan faktor pengembangan sumber daya manusia. Hasil ini juga mendukung teori Moenir (2017) yang menekankan bahwa fasilitas merupakan faktor pendukung utama yang dapat memperlancar aktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, dapat dianalisis secara kritis bahwa kinerja perangkat desa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sejauh mana organisasi menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kalirahayu. Artinya, pegawai yang hadir tepat waktu, taat terhadap aturan kantor, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ardiansyah (2013) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik. Temuan ini juga konsisten dengan Harlie (2010) yang menemukan bahwa disiplin kerja bersama motivasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Secara kritis dapat dianalisis bahwa rendahnya disiplin, seperti keterlambatan hadir atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, menjadi salah satu penyebab menurunnya kualitas pelayanan publik. Peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan fasilitas kerja, tetapi juga harus diimbangi dengan peningkatan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan dan penerapan aturan yang konsisten (Solichatun et al. 2023).

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 menunjukkan bahwa 73,2% variasi kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menegaskan bahwa fasilitas kantor yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi merupakan kombinasi penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Zaman, Sholeha, and Riono 2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara kritis, hal ini menggambarkan bahwa keberhasilan organisasi desa dalam meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya bergantung pada aspek individu, tetapi juga pada manajemen organisasi yang mampu menyediakan sarana kerja yang baik serta menegakkan aturan kerja secara konsisten.

Kinerja perangkat desa Kalirahayu masih memiliki potensi untuk ditingkatkan. Faktor fasilitas kantor dan disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi besar, namun masih terdapat ruang bagi variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris, tetapi juga menekankan pentingnya pendekatan yang komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat pemerintahan desa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik simpulan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, seperti peralatan kantor, perlengkapan kerja, dan sarana pendukung lainnya, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Kedua faktor ini secara bersama-sama berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan perangkat desa kepada masyarakat. Kinerja perangkat desa Kalirahayu dipengaruhi oleh faktor internal berupa kedisiplinan serta faktor eksternal berupa fasilitas kerja yang memadai.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan, beberapa saran yang dapat diberikan bagi Pemerintah Desa Kalirahayu, perlu meningkatkan ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas kantor, seperti perangkat komputer, meja, kursi, lemari arsip, serta jaringan internet, agar perangkat desa dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Bagi perangkat desa, perlu meningkatkan kedisiplinan kerja, baik dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, maupun pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Penerapan aturan yang konsisten dan pemberian sanksi bagi pelanggaran disiplin akan membantu membentuk budaya kerja yang lebih tertib. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberikan dukungan dan partisipasi aktif terhadap peningkatan kinerja perangkat desa, misalnya melalui pengawasan sosial dan pemberian umpan balik terhadap kualitas pelayanan publik.

DAFTAR REFERENSI

Ardiansyah, R. (2013). Disiplin kerja dan efektivitas pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(1), 44–52.

Charli, M. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(1), 55–63.

Cut Ermiati, & Sembiring, T. (2010). Pengaruh fasilitas kantor terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 88–97.

Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Harlie, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 122–133.

Ingsih Santosa. (2021). Kinerja aparatur desa dalam perspektif pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 233–245.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moenir, H. A. S. (2017). *Administrasi pelayanan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nathania, F. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 77–89.

Notoatmodjo, S. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pawestri, N. (2019). Fasilitas kerja dan produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 3(2), 140–149.

Permanasari, E. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 34–45.

Pratama, A. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 101–112.

Riono, S. B. (2025). Disiplin kerja sebagai fondasi produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 55–64.

Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sinambela, L. P. (2012). *Reformasi pelayanan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soejono. (2000). *Teori organisasi*. Yogyakarta: BPFE.

Solichatun, U. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan pengunjung di perpustakaan umum Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 232–243.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Taurisa, R., C. M., & Ratnawati. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 56–65.

Wibowo, W. (2020). Analis kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di Grand Dian Hotel Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(12), 1754–1766.

Zaman. (2025). Pendidikan hukum Islam terapan: Penyuluhan penguatan kapasitas perangkat desa dalam menangani masalah sosial keagamaan. *Era Abdimas: Jurnal*.