

PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BUNTAO' KABUPATEN TORAJA UTARA

Aditya Pangngala^{1*}, Andi Hendra Syam², Andi Syahrul M³
STIM-LPI Makassar^{1,2,3}
Jl. Bung No.23, Tamalanrea Jaya, Kota Makassar*
aditpang12@gmail.com*

ABSTRACT

This study explores how office amenities, work ethic, and occupational discipline affect village apparatus performance indicators in the Buntao' District of the North Toraja Regency. Using a large sample of 45 village officials and an associative quantitative methodology, the study found that the performance of the village apparatus was positively and statistically significantly correlated with office facilities (sig. 0.011 < 0.05), work motivation (sig. 0.018 < 0.05), and work discipline (sig. 0.011 < 0.05). The F-count value of 52.218 exceeded the F-table value of 3.21, indicating that the three independent variables simultaneously showed a positive and significant collective influence. This supports the idea that office facilities, work motivation, and work discipline are important factors influencing the operation of the village apparatus in the aforementioned jurisdiction.

Keywords: Office Facilities, Work Motivation, Work Discipline, Performance of Village Apparatus

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam konteks individu maupun kelompok memiliki signifikansi yang penting. Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu faktor kunci dalam memastikan kelancaran aktivitas sebuah organisasi, termasuk menentukan kemajuan atau kemunduran suatu desa. Penting bagi setiap desa untuk memperhatikan dan mengatur peran serta kualitas perangkat desanya guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kinerja individu dalam perangkat desa sangat mempengaruhi kesuksesan sebuah desa, sehingga kantor desa selalu berupaya memperbaiki kinerja mereka untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi kinerja merupakan salah satu cara bagi kantor desa untuk mengukur keberhasilan seorang perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja menjadi penentu keberhasilan tujuan organisasi. Penilaian kinerja perangkat desa dilakukan berdasarkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diemban. Menurut Mangkunegara & Prabu (2005), Kinerja adalah output yang dicapai oleh perangkat desa sesuai dengan tugas mereka. (Hasibuan, 2017) Salah satu tolok ukur kinerja yang optimal adalah

kemampuan perangkat desa dalam menyajikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Kinerja mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang seharusnya selaras dengan wewenang, tanggung jawab, dan tujuan organisasi, serta mematuhi hukum, norma moral, dan etika. Dengan demikian, kinerja memiliki peranan yang sangat vital bagi kantor desa dan perangkat desa itu sendiri.

Agar kinerja perangkat desa dapat ditingkatkan, sangatlah krusial bagi mereka untuk mampu mengelola dan memanfaatkan sarana yang ada. Sarana ini, menurut penjelasan Moenir (2018), mencakup berbagai macam peralatan dan perlengkapan kerja yang berperan sebagai alat utama atau pendukung dalam menjalankan tugas, serta memiliki fungsi sosial yang berkaitan dengan kepentingan individu dalam konteks organisasi kerja.

Motivasi memegang peranan penting dalam memajukan performa kerja para petugas di tingkat desa. Dorongan ini merupakan faktor yang mendorong individu untuk mencapai prestasi maksimal dalam berbagai kegiatan. Petugas desa yang termotivasi tinggi biasanya akan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan. Organisasi memerlukan petugas desa yang penuh semangat dan rajin untuk meraih hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan, seperti yang dikutip oleh (Djendoko 2003), motivasi adalah pemicu keinginan dan kekuatan yang mendasari keinginan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi memiliki tujuan spesifik yang hendak dicapai.

Dalam konteks kinerja perangkat desa, selain fasilitas yang tersedia dan motivasi yang dimiliki, disiplin kerja juga memiliki peran yang sangat penting. Disiplin kerja memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa perangkat desa menjalankan tugas mereka mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh instansi yang relevan. Tanpa adanya tingkat disiplin yang memadai, risiko terjadinya kesalahan atau kelalaian dalam penyelesaian tugas menjadi lebih besar, yang pada akhirnya dapat merugikan masyarakat atau bahkan menghambat kemajuan pembangunan di tingkat desa. Ketika seorang perangkat desa memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung untuk mematuhi aturan dengan konsisten, datang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan berkomitmen untuk menjaga kualitas serta etika kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik juga membuat mereka menjadi contoh yang baik bagi warga desa dan rekan kerja lainnya, serta membantu membangun budaya kerja yang positif. Untuk meningkatkan disiplin kerja para perangkat desa, diperlukan upaya dari berbagai pihak, mulai dari penyuluhan dan pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja, hingga penegakan aturan yang konsisten dan memberikan dukungan serta penghargaan atas pencapaian mereka. Dengan memperhatikan pentingnya disiplin kerja dalam konteks

ini, maka perlu adanya upaya yang terus menerus untuk membangun dan memelihara tingkat disiplin yang tinggi di antara para perangkat desa, demi meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di tingkat desa serta mendukung pembangunan dan kemajuan wilayah tersebut secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal kantor desa di Kecamatan Buntao', Kabupaten Toraja Utara, ditemukan sejumlah permasalahan terkait disiplin aparatur desa. Salah satu masalah utama yang terlihat adalah kurangnya ketegasan Kepala Desa dalam menegakkan aturan disiplin, yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Beberapa temuan penting meliputi ketidakteraturan jam masuk kerja, aparatur yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, serta administrasi desa yang belum dikelola dengan baik. Selain itu, seringkali aparatur meninggalkan kantor selama jam kerja dan pulang sebelum waktunya menyebabkan masyarakat kesulitan mengakses layanan administrasi.

Masalah ini dianggap penting untuk diteliti lebih lanjut karena disiplin aparatur desa merupakan elemen kunci dalam memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik. Ketidaksiplinan tidak hanya menghambat kinerja internal pemerintahan desa, tetapi juga menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur desa. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh disiplin aparatur desa terhadap kualitas pelayanan publik, dengan harapan dapat memberikan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pemerintahan di daerah tersebut.

Fasilitas Kantor

Menurut Moenir (2018), dalam lingkungan kerja modern, fasilitas memainkan peran yang sangat penting untuk mendukung kelancaran aktivitas sehari-hari. Bayangkan saja, ketika kita memasuki sebuah kantor, kita akan melihat berbagai peralatan dan perlengkapan yang tersusun rapi untuk membantu pegawai menyelesaikan tugasnya. Mulai dari meja kerja yang nyaman, komputer yang terkoneksi internet, hingga printer yang siap mencetak dokumen penting. Di kantor desa Kecamatan Buntao' misalnya, keberadaan fasilitas kerja bukan sekadar pelengkap, tetapi menjadi kebutuhan mendasar yang memungkinkan staf bekerja dengan maksimal. Ketika seorang pegawai perlu membuat surat keterangan untuk warga, tersedianya komputer dan printer akan sangat membantu proses pembuatan dokumen tersebut menjadi lebih cepat dan rapi. Lebih dari sekadar alat fisik, fasilitas kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan sosial yang kondusif. Ruang rapat yang nyaman misalnya, tidak hanya berfungsi sebagai tempat diskusi, tetapi juga

menjadi wadah interaksi antar pegawai yang membangun kerjasama tim yang lebih baik. Dengan demikian, fasilitas kerja yang memadai menjadi kunci dalam menciptakan efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal.

Motivasi Kerja

Berdasarkan pandangan Mc. Donald yang dikutip oleh Sardiman (2017), Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk meraih tujuan spesifik dalam pekerjaan mereka. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan merasakan aliran energi positif yang mendorong mereka untuk menyelesaikan lebih banyak tugas. Dorongan ini mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, yang mendukung individu untuk tetap berkonsentrasi pada tugas yang sedang mereka jalani. Dalam praktiknya, kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai menjadi pendorong utama motivasi kerja. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya karena ingin mendapatkan promosi atau pengakuan atas pencapaian mereka. Ada keinginan alami untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kondisi psikologis seseorang juga berhubungan erat dengan tingkat motivasi kerja mereka. Ketika individu memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung mengalami emosi positif seperti kepuasan, semangat, dan antusiasme. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan kelelahan serta penurunan kinerja. Karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung agar karyawan tetap termotivasi dan produktif.

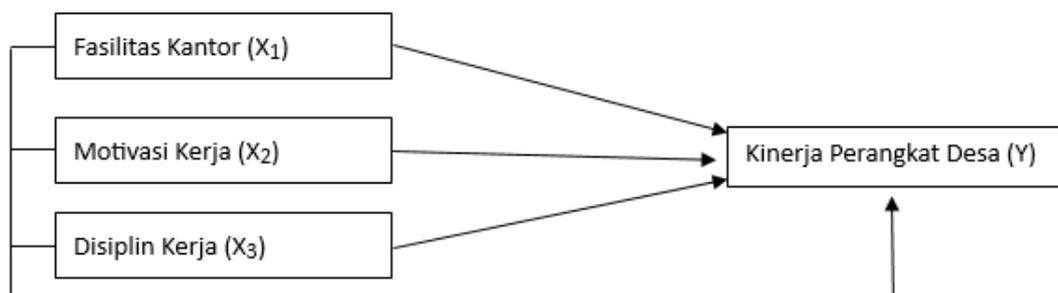
Disiplin Kerja

Menurut Syauqi (2019), kedisiplinan merupakan perilaku individu dalam mengikuti norma dan aturan, baik yang secara resmi ditetapkan maupun yang bersifat informal. Sikap ini mencerminkan komitmen seseorang untuk menjalani kehidupan sesuai dengan ketentuan yang ada, menjaga keteraturan dan tanggung jawab dalam berbagai aspek kehidupan. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengikuti norma dan tata cara yang telah ditetapkan, yang berkontribusi pada keteraturan dan efisiensi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di lingkungan kerja dan sosial. Bayangkan sebuah tim sepak bola yang pemainnya datang terlambat latihan atau tidak mengikuti strategi pelatih - tentu tim itu akan kalah telak di pertandingan. Sama halnya dalam kehidupan sehari-hari, tanpa kedisiplinan, segala sesuatu bisa berantakan. Ketika disiplin mulai luntur dalam sebuah organisasi, dampaknya sangat terasa. Karyawan jadi sering terlambat, pekerjaan tertunda, dan semangat kerja menurun.

Bahkan target yang sudah direncanakan dengan matang bisa gagal total. Ini seperti domino yang berjatuh - satu masalah memicu masalah lainnya. Menariknya, disiplin bukan hanya soal patuh pada aturan. Ini lebih tentang membangun karakter dan tanggung jawab. Orang yang disiplin paham bahwa setiap tindakan ada konsekuensinya. Mereka siap menerima sanksi jika melanggar, tapi lebih dari itu, mereka memahami bahwa disiplin adalah kunci kesuksesan pribadi dan organisasi.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah upaya untuk menemukan jawaban untuk pertanyaan penelitian yang secara teoritis masih membutuhkan bukti di lapangan. Struktur pemikiran umumnya digunakan dalam penelitian yang menyelidiki bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi satu sama lain. Kerangka pemikiran yang kuat menjelaskan keterkaitan teoritis antara variabel independen dan dependen. Agar dapat menghasilkan hipotesis yang valid, peneliti perlu mengeksplorasi dan memahami teori-teori ilmiah yang berkaitan. Pemahaman ini penting untuk memastikan bahwa hipotesis yang diajukan memiliki dasar yang kuat dan dapat diuji secara empiris. Oleh karena itu, struktur pemikiran berfungsi sebagai kumpulan teori analitis tentang dinamika antar variabel. Ini dibangun berdasarkan beberapa teori yang telah dibahas sebelumnya.



Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi dampak fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buntao', Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari Juni hingga Agustus 2024. Teknik total sampling digunakan karena populasi yang diteliti berjumlah kurang dari 100 orang. Dengan metode ini, data dikumpulkan dari 45 responden yang merupakan keseluruhan populasi perangkat desa di wilayah tersebut. Penggunaan total sampling bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh populasi

terwakili dalam penelitian, agar hasil yang didapatkan lebih tepat dan mencerminkan keadaan yang sesungguhnya.

Pengukuran variabel dilakukan melalui beberapa indikator. Fasilitas kantor diukur berdasarkan kelengkapan alat kerja, kenyamanan fasilitas fisik, dukungan teknologi, dan fasilitas sosial. Motivasi kerja diukur melalui penghargaan dan pengakuan, kesempatan pengembangan karir, kepuasan terhadap pekerjaan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap jam kerja, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, ketaatan terhadap aturan organisasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kinerja perangkat desa diukur melalui produktivitas, efisiensi waktu, inovasi dalam bekerja, serta kemampuan berkolaborasi dengan tim.

Kinerja

Menurut Aswin (2019), Kinerja seorang karyawan dalam lingkungan kerja adalah gambaran dari seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Misalnya, seorang karyawan produksi dinilai tidak hanya dari jumlah barang yang dia produksi, tetapi juga dari seberapa rapi, teliti, dan sesuai standar produk yang dia buat. Hasil kerja seseorang diukur dari kedua sisi. Setiap pekerja memiliki tugas yang berbeda-beda sesuai dengan posisi dan kemampuan mereka. Untuk menilai kinerja mereka, tanggung jawab ini menjadi tolak ukur. Perusahaan biasanya memiliki persyaratan untuk jumlah dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang berkinerja baik adalah mereka yang dapat memenuhi atau bahkan melampaui standar. Penilaian kinerja menyeluruh ini membantu perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya produktif dalam hal kuantitas tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada performa organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021), pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus derajat kebebasan ($df = n - 2$, di mana n adalah jumlah peserta). Nilai korelasi butir yang telah dikoreksi dibandingkan dengan nilai korelasi dalam tabel. Indikator atau pernyataan tersebut dianggap valid jika nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung negatif dan lebih kecil dari r tabel, maka indikator

tersebut dinyatakan tidak valid. Validitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara akurat dan tepat.

Dalam penelitian ini, terdapat 45 responden ($n=45$). Dengan menggunakan rumus untuk menghitung derajat kebebasan (df), diperoleh nilai df sebesar 43. Nilai r tabel pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 0,294. Nilai r dari tabel ini selanjutnya dijadikan acuan untuk menilai validitas setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang sedang dianalisis. Dengan demikian, proses pengujian validitas ini bertujuan untuk memastikan keandalan data yang diperoleh dari kuesioner dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Rtabel	Keterangan
Fasilitas Kantor	FK1	0,501	0,294	Valid
	FK2	0,769	0,294	
	FK3	0,845	0,294	
	FK4	0,858	0,294	
Motivasi Kerja	MK1	0,819	0,294	Valid
	MK2	0,857	0,294	
	MK3	0,770	0,294	
	MK4	0,678	0,294	
Disiplin Kerja	DK1	0,698	0,294	Valid
	DK2	0,667	0,294	
	DK3	0,775	0,294	
	DK4	0,545	0,294	
Kinerja	K1	0,819	0,294	Valid
	K2	0,842	0,294	
	K3	0,912	0,294	
	K4	0,878	0,294	
	K5	0,828	0,294	

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua pernyataan variabel yang diajukan kepada responden dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,294). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengukuran data penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Menurut Ghozali (2021), Uji reliabilitas merupakan sebuah metode pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan atau konsistensi dari sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel penelitian. Ketika responden memberikan jawaban yang sama sepanjang waktu dan konsisten, kuesioner dapat dianggap reliabel. Selama pelaksanaannya, metode statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji reliabilitas variabel atau konstruk penelitian. Variabel atau konstruk penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kantor	0,738	Reliabel
Motivasi Kerja	0,771	
Disiplin Kerja	0,685	
Kinerja	0,972	

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 26, 2024

Hasil Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja berada di atas 0,60, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang dapat diterima dalam mengukur konstruk pada kuesioner. Menurut Ghozali (2016), nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel, artinya item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang cukup baik.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99185948
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,593
Asymp. Sig. (2-tailed)		,873

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 26, 2024

Hasil pengujian normalitas menunjukkan distribusi data dalam penelitian ini. Secara signifikan melampaui ambang batas standar 0,05, nilai signifikansi adalah 0,873. Menurut temuan ini, data residual mengikuti pola distribusi normal. Dengan kata lain, distribusi data penelitian menunjukkan sifat yang teratur dan seimbang. Kondisi normalitas ini sangat bermanfaat karena memenuhi salah satu asumsi penting yang diperlukan untuk analisis statistik. Akibatnya, data ini dapat digunakan untuk analisis tambahan dengan tingkat kepercayaan yang cukup.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,763	1,660		1,062	,294		
Fasilitas Kantor	,432	,163	,342	2,658	,011	,304	3,290
Motivasi Kerja	,440	,179	,349	2,455	,018	,249	4,012
Displin Kerja	,354	,132	,282	2,675	,011	,453	2,209

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian statistik yang meyakinkan tentang kualitas model penelitian ini. Data menunjukkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinieritas; ini menunjukkan bahwa analisis masih valid. Kesimpulan ini didukung oleh dua indikator penting: nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Kedua parameter memenuhi standar statistik. Akibatnya, kami dapat yakin bahwa dalam model yang dianalisis, tidak ada hubungan yang terlalu kuat atau ketergantungan linear yang signifikan antara variabel independen.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 ^a	,789	,773	2,062	1,949

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 26, 2024

Analisis statistik menemukan nilai Durbin-Watson 1,949. Angka ini dengan sempurna berada di antara nilai 4-du 2,333 dan batas atas (du) 1,667. Tidak ada masalah autokorelasi model regresi yang diterapkan dalam studi ini, sebagaimana

ditampilkan oleh posisi nilai DW di antara interval ini. Ketiadaan autokorelasi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang mengganggu antara residual dari satu pengamatan dalam rangkaian data dengan residual dari pengamatan lainnya. Hal ini memperkuat keandalan model regresi yang digunakan dan memverifikasi bahwa asumsi independensi antar observasi telah dipenuhi dengan baik dalam penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,763	1,660		1,062	,294
	Fasilitas Kantor	,432	,163	,342	2,658	,011
	Motivasi Kerja	,440	,179	,349	2,455	,018
	Displin Kerja	,354	,132	,282	2,675	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 26, 2024

- Hasil pengujian signifikansi, yang dapat dilihat dari tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa "fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja" dengan nilai probabilitas $0,011 \leq 0,05$.
- Hasil pengujian signifikansi, yang dapat dilihat dari tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa "motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja", dengan nilai probabilitas sebesar $0,018 \leq 0,05$.
- Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian signifikansi yang menunjukkan bahwa "disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja", dengan nilai probabilitas $0,011 \leq 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	665,919	3	221,973	52,218	,000 ^b
	Residual	178,538	42	4,251		
	Total	844,457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 26, 2024

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dengan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,218 dengan tingkat probabilitas 0,000 dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya adalah bahwa ketiga variabel independen yang diteliti, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kantor, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Hipotesis awal penelitian diperkuat oleh temuan ini.

Pembahasan

a. Fasilitas kantor yang memadai memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Buntao, Kabupaten Toraja Utara.

Variabel independen yang berkaitan dengan Fasilitas Kantor (X1) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis uji t. Nilai signifikansi yang diperoleh tercatat sebesar 0,011, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,011 < 0,05$), sementara nilai thitung mencapai 2,658, melebihi nilai ttabel yang hanya 1,678. Temuan ini menegaskan bahwa keberadaan dan mutu fasilitas kantor sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas para pegawai.

Kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja modern, ruang kerja yang nyaman, dan infrastruktur pendukung yang lengkap, cenderung memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Keadaan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan penelitian ini memperkuat hipotesis awal yang menyatakan bahwa sarana kantor berpengaruh secara signifikan terhadap performa pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya fasilitas yang memadai dalam meningkatkan efektivitas kerja individu di lingkungan kantor. Dengan demikian, investasi dalam fasilitas kantor yang berkualitas dapat menjadi langkah strategis untuk mendorong hasil kerja yang lebih optimal dari setiap individu dalam organisasi.

b. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buntao, Kabupaten Toraja Utara.

Hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa variabel dependennya diperhatikan secara signifikan, menurut uji t. Ada nilai taraf signifikan untuk variabel motivasi sebesar 0,018, yang lebih rendah

dari 0,05 ($0,018 > 0,05$). Selain itu, nilai thitung yang diperoleh adalah 2,455, lebih tinggi dari nilai ttabel yang bernilai 1,678 ($2,455 > 1,678$).

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka. Ini menunjukkan betapa pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus mempertimbangkan dan membuat program untuk meningkatkan motivasi kerja agar karyawan dapat berkinerja sebaik mungkin. Akibatnya, meningkatkan motivasi kerja akan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

c. Disiplin kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buntao, Kabupaten Toraja Utara.

Hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Disiplin Kerja (X3) menunjukkan bahwa variabel dependennya diperhatikan secara signifikan, menurut uji t. Untuk variabel disiplin, nilai taraf signifikannya adalah 0,011, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Selain itu, nilai thitungnya adalah 2,675, yang lebih besar dari nilai ttabel 1,678 ($2,675 > 1,678$).

Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan mengarah pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk menerapkan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, kinerja keseluruhan pegawai diharapkan dapat meningkat, yang akan memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang diinginkannya dengan lebih efisien dan efektif.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Fasilitas Kantor: Fasilitas kantor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas yang memadai dapat mendukung efektivitas kerja dan produktivitas perangkat desa.
2. Pengaruh Motivasi Kerja: Motivasi kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong

perangkat desa untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja mereka.

3. Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Perangkat desa yang disiplin dalam menjalankan tugasnya cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan memenuhi tanggung jawab mereka dengan lebih efektif.

SARAN

Berdasarkan hasil Kesimpulan penulis menguraikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja, disarankan agar dibangun sistem penegakan disiplin yang jelas, termasuk aturan kehadiran dan pelaksanaan tugas, dengan penerapan sanksi yang konsisten bagi pelanggar. Selain itu, penting untuk melakukan penyuluhan mengenai nilai disiplin kerja guna menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab individu dan organisasi. Terakhir, evaluasi rutin terhadap disiplin kerja perangkat desa perlu dilakukan, disertai umpan balik konstruktif untuk mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja perangkat desa, perlu diimplementasikan program penghargaan bagi mereka yang menunjukkan kinerja baik, sehingga dapat mendorong prestasi lebih tinggi. Selain itu, pelatihan berkala harus diadakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas. Membangun lingkungan kerja yang positif juga sangat penting, di mana semua perangkat desa merasa dihargai dan didengar; diskusi terbuka antara pimpinan dan staf dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Aswin, A. (2019). *Pengaruh efikasi diri, kecerdasan emosional, dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar matematika siswa SMA kelas XI IPA* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Djendoko, D. (2003). *Motivasi Kerja*. 7–18.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Moenir, (2018). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sardiman, A.M. (2017). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Syauqi (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 12, No.1.