

ISSN (ONLINE) 2598-9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Office Facilities Work Motivation And Discipline Determining Village Apparatus Performance: Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Disiplin Menentukan Kinerja Perangkat Desa

Ni Luh Meilia Setyani, 2261271016@triatmamulya.ac.id (*)

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Gunawan Wibisono, gunawan.wibisono@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Komang Sudarsana, komang.sudarsana@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Village apparatus personnel hold a strategic role in administering local governance, public services, and rural development. **Specific Background** At the Blimbingsari Village office in Jembrana, administrative operations face significant challenges characterized by delayed attendance, suboptimal utilization of available workspaces, and low personnel enthusiasm. **Knowledge Gap** Most existing human resource literature evaluates corporate or educational environments, leaving a limited understanding regarding the simultaneous combination of physical workspaces, personal drive, and professional compliance within rural governance settings. **Aims** This study evaluates how office facilities, work motivation, and work discipline concurrently and partially determine the operational performance of Blimbingsari Village officials. **Results** Based on a quantitative analysis of 30 village officials utilizing multiple linear regression, the findings demonstrate that office facilities, work motivation, and work discipline collectively and individually yield a positive and significant role in dictating the operational output of the apparatus. **Novelty** This research distinctly integrates these three operational and behavioral variables simultaneously to evaluate public service delivery specifically within a rural village government context. **Implications** Local government leaders must actively provide adequate administrative equipment, cultivate professional enthusiasm, and enforce consistent regulatory compliance to guarantee high-quality public service delivery and optimal rural human resource management.

Highlights

- ♦ Adequate physical workspaces significantly dictate rural administrative operational quality.
- ♦ Consistent professional compliance guarantees timely public service delivery.
- ♦ High personal enthusiasm concurrently drives local government personnel productivity.

Keywords

Office Facilities; Work Motivation; Work Discipline; Village Apparatus Performance; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Pada tahun 1939, Pemerintah Belanda memandang perpindahan agama yang menimbulkan gejolak di desa-desa sekitar Denpasar sebagai potensi gangguan, sehingga berupaya merelokasi sebagian warga yang terlibat. Di Denpasar pada waktu itu bertugas asisten Yansen sebagai perwakilan Pemerintahan Belanda, Beliau merestui rencana perpindahan tersebut. Sebuah tim yang terdiri dari Made Sela, Made Rungu dan Nyoman Regig berangkat untuk memeriksa tanah dengan berjalan kaki selama 3 hari [1]. Mereka sempat memeriksa tanah di sebelah timur Gumrih dan hutan sebelah utara Melaya, di dekat Pura Indrakusuma (Candikusuma) tim menaiki sebuah pohon yang tinggi untuk memantau wilayah di hutan Melaya, dan memutuskan memilih hutan Melaya yang sekarang bernama Blimbingsari. Dengan persetujuan Regent Jembrana dan Sedahan Agung, orang-orang baru ini berhasil membuka desa dan pertanian yang sangat subur. Untuk persiapan kedatangan mereka dari berbagai desa di Denpasar dan sekitarnya ke hutan ini, pemerintah telah menugaskan bogolan (narapidana) untuk membangun sebuah barak di dekat tiban buaya yang sekarang disebut Dam Eka Santosa. Orang-orang ini lalu masuk dan menempati barak yang telah disiapkan. Proses perpindahan berlangsung tahun 1939. Tetapi sampai sekarang tidak ada dokumen yang menyebutkan tanggal berapa mereka masuk ke hutan ini. Dari mulut ke mulut kita mendapat informasi bahwa mereka sudah dapat merayakan hari Natal bersama keluarga pada tahun 1939.

Sebanyak 30 laki-laki pertama datang untuk membuka hutan dan tinggal di barak selama sekitar tiga bulan. Sebelum menjemput keluarga, mereka membangun gubuk sederhana, sementara lahan dibagikan melalui undian dengan jatah 2 hektar tanah dan 20 are pekarangan per orang [2].

Pemimpin desa dan Rohani ditempatkan di pusat permukiman. Nama Blimbingsari berasal dari pohon blimbing yang dahulu banyak tumbuh di wilayah tersebut. Saat membawa keluarga ke desa baru, warga juga membawa bibit kelapa yang kemudian berkembang menjadil hasil pertanian utama desa. Mereka membangun desa sesuai dengan budaya Bali yaitu nyegara gunung berbentuk salib. Gunung utara, laut selatan dan desa ditengah hutan [3]. Warga mula-mula yang ikut dalam rombongan pertama adalah mereka yang membayar pajak tanah di Blimbingsari, sedangkan yang belakangan membeli lahan disebelah selatan desa Blimbingsari dan membayar pajak ke Melaya. Rombongan dipimpin oleh Made Sela (pekak War) yang bertindak selaku Kelihan. Dan pemimpin rohani mereka adalah penginjil Made Cadug (Gurun Luh Sudarmi). Blimbingsari berkembang begitu cepat, pendatang-pendatang baru seperti dari Madangan dan keluarga lainnya menyusul. Blimbingsari dikembangkan ke Ambyarsari pada tahun 1947. Mereka membangun desa ini dengan luar biasa, jalan-jalan diatur dengan sangat baik dan luas sampai ke kebun-kebun, awalnya mereka menanam palawija sehingga mereka dapat membantu keluarga-keluarga di asal mereka [4].

Sejarah terbentuknya Desa Blimbingsari menggambarkan bagaimana desa ini lahir dari perpaduan antara kebutuhan sosial, keberanian, kerja keras, dan organisasi yang rapi. Pada tahun 1939, sekelompok warga direlokasi oleh Pemerintah Belanda ke wilayah yang kemudian menjadi Desa Blimbingsari. Dipimpin Made Sela dan dibimbing Made Cadug, mereka membuka hutan Melaya serta membangun permukiman yang tertata berdasarkan konsep *nyegara-gunung* [5].

Nilai-nilai perjuangan tersebut mencerminkan pentingnya fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam mendukung kinerja perangkat desa. Pertama, terlihat dalam Sejarah Pembangunan desa, fasilitas yang memadai berperan penting dalam menunjang efektivitas pelayanan, administrasi, dan koordinasi pemerintahan. Kedua, motivasi kerja para perintis terlihat dari kegigihan mereka menebas hutan, menata permukiman, serta membangun pertanian hingga desa berkembang pesat. Semangat inilah yang menjadi cermin bahwa motivasi bagi perangkat desa modern, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, menentukan kualitas kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Ketiga, disiplin kerja yang diwariskan dari generasi pertama yang rela hidup di barak, bekerja teratur membuka kebun, menata jalan, dan mematuhi struktur kepemimpinan menjadi nilai dasar yang relevan bagi perangkat desa saat ini. Disiplin dalam bekerja, menaati aturan administrasi, dan menjalankan tugas tepat waktu merupakan indikator penting kinerja aparatur pemerintahan [6].

Dengan demikian, sejarah Blimbingsari bukan sekadar catatan masa lalu, tetapi juga cermin identitas kerja pemerintahan desa saat ini. Fasilitas kantor yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang konsisten menjadi kelanjutan dari nilai-nilai pendiri desa yang telah membuktikan bahwa kemajuan hanya dapat dicapai melalui kerja teratur, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Analisis kinerja perangkat kantor desa di Blimbingsari akan semakin bermakna jika dilihat sebagai kesinambungan dari perjuangan historis yang membentuk karakter desa itu sendiri [7].

Kantor desa berfungsi sebagai pusat penyelenggaraan pelayanan, pemerintahan, Pembangunan, pemberdayaan, dan pendampingan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, kepala desa dibantu oleh perangkat desa yang terdiri atas sekretaris desa dan perangkat lainnya. Sebagai sumber daya utama organisasi, perangkat desa memiliki peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan agar tujuan pemerintahan desa dapat tercapai secara optimal Organisasi menjadi wadah bagi individu untuk mengembangkan potensi dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, pemanfaatan fasilitas kerja secara optimal perlu didukung dengan evaluasi kinerja yang berkelanjutan [9].

Kinerja sendiri mencerminkan tingkat keberhasilan perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut [1], kinerja di dalam suatu perusahaan mencerminkan kegagalan atau keberhasilan dalam meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan, biasanya para atasan atau manajer jarang memberi perhatian kecuali jika kinerja sudah sangat buruk atau dalam situasi yang kacau [10]. 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. 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.

Selain fasilitas kerja, motivasi juga menjadi factor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan dan peran aktif pimpinan diperlukan untuk membangun motivasi kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Menurut [2], motivasi kerja adalah semangat atau hasrat yang mendorong seseorang untuk mengerahkan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan mereka [11]. Motivasi di tempat kerja juga dapat didefinisikan sebagai gabungan dari sumber kekuatan energi internal dan eksternal pekerjaan, yang dimulai dari upaya, intensitas, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan. 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 serta efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal di Desa Blimbingsari, Kecamatan Jembrana, kami menemukan beberapa tantangan dalam optimalisasi kinerja perangkat desa. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Beberapa perangkat desa terlihat masih kurang disiplin dalam jam kerja, terkadang pergi dari kantor saat jam kerja untuk urusan pribadi, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang datang saat jam makan siang atau waktu istirahat lainnya kurang maksimal. Serta peralatan produk tampaknya belum optimal dalam kegiatan kerja, instrumen dibuat oleh para perangkat antara lain komputer yang sudah usang dan koneksi internet yang buruk, yang menyebabkan pekerjaan administrasi desa belum berfungsi sepenuhnya, walaupun sistem yang seharusnya administrasi sudah cukup digital [12].

Fenomena ini menjadi penting untuk dikaji lebih dalam, meningkatkan kinerja perangkat desa memiliki peran strategis dalam mendorong pembangunan daerah. Desa berperan penting dalam pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Namun, upaya meningkatkan kinerja aparat desa guna mewujudkan pelayanan yang efektif, transparan, dan akuntabel masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya fasilitas kantor yang memadai. Ketersediaan fasilitas seperti ruang kerja yang layak, perangkat computer, meja, kursi, alat tulis kantor, serta sistem administrasi yang baik dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas dan efektivitas kerja aparat desa. Fasilitas kantor yang tidak memadai dapat menghambat proses pelayanan publik, memperlambat penyelesaian administrasi, serta menurunkan semangat kerja pegawai [13].

Selain fasilitas kerja, motivasi menjadi factor penting yang mendorong perangkat desa bekerja lebih giat, produktif dan berorientasi pada hasil. Motivasi dapat berasal dari penghargaan, peluang pengembangan diri, lingkungan kerja yang kondusif, maupun dukungan pimpinan.

Di samping itu, disiplin kerja juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional [14].

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada berbagai instansi pemerintah maupun organisasi swasta. Hasil penelitian tersebut umumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintahan umum sehingga karakteristik objek penelitiannya berbeda dengan perangkat desa yang memiliki fungsi pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti satu atau dua variabel secara terpisah, sehingga masih terbatas penelitian yang menguji pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian pada lingkungan pemerintahan desa.

Observasi awal di Kantor Desa Blimbingsari Jembrana mengindikasikan bahwa kinerja perangkat desa belum optimal akibat keterbatasan fasilitas kerja, rendahnya motivasi, dan disiplin kerja yang belum maksimal. Masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, kurang aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta belum memanfaatkan fasilitas kantor secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja masih perlu mendapatkan perhatian lebih serius dari pemerintah desa dan kecamatan.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada analisis pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari, Kecamatan Jembrana. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada organisasi non desa, studi ini berfokus pada aparat desa sebagai pelaksana pelayanan publik. Hasilnya diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan manajemen SDM pemerintahan desa. Dengan melibatkan 30 perangkat desa, penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh fasilitas kerja, tetapi juga oleh factor perilaku, khususnya disiplin kerja. Karena itu, pemerintah daerah perlu memperkuat pengelolaan SDM desa melalui penyediaan sarana yang memadai, pemberian penghargaan, dan penerapan disiplin yang konsisten [15].

METODE

A. Rancangan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Blimbingsari, yang terletak di Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan berlangsung selama enam bulan dari bulan November hingga April 2026.

B. Identifikasi variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), yang dianalisis berdasarkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai desa di Desa Blimbingsari.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y), yang dipengaruhi oleh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja di Desa Blimbingsari.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Fasilitas Kantor (X1)	<ol style="list-style-type: none"> Kelengkapan alat kerja Kenyamanan fisik Dukungan Teknologi Fasilitas sosial 	<ol style="list-style-type: none"> Tersedia komputer dan laptop Meja dan kursi Kondisi internet yang stabil Printer dan alat cetak Ruang rapat yang memadai 	<ol style="list-style-type: none"> Kantor desa menyediakan komputer yang memadai untuk pengelola data administrasi Ruang kerja di kantor desa nyaman dan mendukung konsentrasi Internet di kantor desa stabil untuk mendukung pelaporan online Tersedia ruang rapat untuk koordinasi antar perangkat desa.
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> Penghargaan dan pengakuan Kesempatan pengembangan Kepuasan kerja Keterlibatan dalam pengambilan keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> - Apresiasi atas kinerja baik - Pelatihan/pengembangan skill - Rasa bangga menjadi perangkat desa - Diikutsertakan dalam musyawarah desa 	<ol style="list-style-type: none"> Saya merasa dihargai ketika menyelesaikan tugas dengan baik Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan Saya merasa puas menjadi bagian dari perangkat desa Blimbingsari Pendapat saya diperhitungkan dalam pengambilan keputusan desa
Disiplin Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> Kepatuhan jam kerja Konsisten penyelesaian tugas Ketaatan atur organisasi Tanggung jawab individu 	<ul style="list-style-type: none"> - Datang tepat waktu - Menyelesaikan tugas sesuai jadwal - Mematuhi SOP administrasi - Bertanggung jawab atas laporan 	<ol style="list-style-type: none"> Saya selalu hadir di kantor sesuai jam kerja yang ditentukan Saya menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu Saya mematuhi prosedur pelayanan yang telah ditetapkan. Saya bertanggung jawab penuh atas dokumen yang saya Kelola.
Kinerja Perangkat Desa (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Produktivitas Efisiensi waktu Inovasi dalam bekerja Kolaborasi tim 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah layanan selesai - Ketepatan waktu pelayanan - Inisiatif perbaikan proses - Kerja sama antar perangkat 	<ol style="list-style-type: none"> Saya mampu menyelesaikan banyak dokumentasi administrasi dalam sehari Pelayanan kepada warga selesai sesuai waktu yang dijanjikan

			3. Saya sering menyusulkan cara baru untuk mempercepat pelayanan
			4. Saya bekerja sama dengan baik dengan perangkat desa lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi ini mengadakan pengamatan dengan mencatat data atau informasi yang diperlukan sesuai dengan masalah yang diteliti

2. Kuesioner

Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

3. Studi Pustaka

Teknik studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku, penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, maupun website dengan maksud untuk memperoleh landasan teori maupun data pendukung lainnya [16]

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang yang dibuat sendiri oleh penulis. Instrumen ini harus mampu menghasilkan data yang akurat dan valid. Dengan demikian, tujuan penggunaan instrumen penelitian adalah untuk mengumpulkan informasi yang lengkap mengenai suatu masalah tertentu, fenomena alam, maupun sosial.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang terdiri dari kalimat, angka, gambar, atau simbol visual lainnya yang menggambarkan suatu fenomena secara jelas dan ringkas. Sebaliknya, data kuantitatif mengacu pada data yang berupa angka atau dapat dinilai secara matematis, dan biasanya digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel atau menguji hipotesis dalam penelitian.

2. Sumber Data

1) Data Primer

Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner.

2) Data Sekunder

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder dari beberapa sumber, seperti hasil penelitian, artikel, jurnal, buku, situs web, dan informasi lain yang terkait dengan topik penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini, populasi yang ada di Desa Blimbingsari Jembrana adalah 30 pegawai desa, berdasarkan data perangkat desa tahun 2024 yang mencakup seluruh staf aktif di kantor desa setempat.

2. Sampel

Berdasarkan jumlah populasi di Kantor Desa Blimbingsari Jembrana, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hal ini dikarenakan seluruh populasi yang ada pada objek penelitian dijadikan sampel, yaitu responden sebanyak 30.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Evaluasi validitas merupakan sebuah metode pengujian yang diterapkan untuk menilai presisi dan ketahanan suatu instrument dalam mengukur aspek yang seharusnya terukur.

b. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas pada perangkat penelitian berfungsi untuk mengidentifikasi Tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan dalam proses pengumpulan data riset.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah jenis uji yang digunakan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi dasar yang diperlukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah nilai residual yang telah distandarisi dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Eksaminasi multikolinearitas dieksekusi menggunakan SPSS 22 for Windows. Eksaminasi ini bertujuan untuk mendeteksi kemungkinan adanya multikolinearitas di antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Kondisi heteroskedastisitas mengacu pada inkonsistensi variasi dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, metodologi Glejser diimplementasikan dengan meregresikan seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual.

3. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari, Jembrana. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

4. Uji F

Pengujian F, yang juga dikenal sebagai evaluasi simultan, ditujukan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif variabel-variabel independen (termasuk fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

5. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

I. Teknik Penyajian Data

Dalam menganalisis pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai desa di Desa Blimbingsari, Jembrana, data kuantitatif yang diperoleh akan disajikan melalui tabel yang merangkum statistik deskriptif seperti mean dan standar deviasi dari setiap variabel [17].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Fasilitas Kantor (X1) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kantor (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kantor yang disediakan oleh Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana, maka semakin tinggi tingkat kinerja perangkat desa.

Fasilitas kantor yang memadai berperan penting dalam mendukung kelancaran tugas perangkat desa di Kantor Desa Blimbingsari. Ketersediaan sarana kerja yang lengkap dan nyaman membantu penyelesaian pekerjaan secara efektif sekaligus meningkatkan kenyamanan serta kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Pangngala, (2024) yang menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [18]. Fasilitas kerja yang memadai membantu perangkat desa menjalankan tugas secara lebih efektif dan optimal. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Arofah, 2014b) yang menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa [19].

Secara teoritis, fasilitas kantor berperan sebagai sarana pendukung yang meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kinerja kerja. Temuan ini didukung oleh kondisi di Kantor Desa Blimbingsari yang masih memiliki keterbatasan fasilitas,

seperti computer dan jaringan internet. Perbaikan fasilitas kerja dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

B. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja perangkat desa di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan tertentu. Perangkat desa yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung temuan (Royani, 2024b) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [20]. Selain itu, penelitian [3] juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas perangkat desa sehingga perangkat desa dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik [21].

Secara teoritis, motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Di kantor Desa Blimbingsari, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kerja perangkat desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi yang tinggi mendorong tanggung jawab, komitmen, dan kualitas pelayanan yang lebih baik, sehingga perlu didukung melalui penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif.

C. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja perangkat desa, maka semakin tinggi tingkat kinerja perangkat desa di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.

Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Perangkat desa yang memiliki disiplin kerja tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi aturan kantor desa, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Pratama, 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [22]. Selain itu, penelitian [4] juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik [23].

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan tanggung jawab, dan memperbaiki kualitas hasil pekerjaan.

Dalam konteks Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran aktivitas operasional pemerintahan desa. Perangkat desa yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat meningkat.

Temuan ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang masih menunjukkan adanya keterlambatan dan ketidakhadiran perangkat desa, yang berpotensi menghambat pelayanan dan administrasi desa. Oleh karena itu, peningkatan disiplin melalui pengawasan, penegakan aturan, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang tepat menjadi Langkah penting untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

D. Pengaruh Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kantor Desa Blimbingsari Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana

Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja perangkat desa merupakan hasil sinergi dari fasilitas kerja yang memadai, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam mendukung efektivitas, tanggung jawab, dan kelancaran pelaksanaan tugas perangkat desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [5] yang menyatakan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [24]. Selain itu, penelitian [6] juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja perangkat desa [25].

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori kebutuhan Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan individu, baik kebutuhan fisik, rasa aman, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Selain itu, teori dua faktor Frederick Herzberg menjelaskan bahwa fasilitas kerja termasuk hygiene factors, sedangkan motivasi merupakan motivator factors yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, peningkatan sarana kerja, motivasi, dan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung kualitas pelayanan dan efektivitas pemerintahan desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari Jembrana, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari Jembrana. Adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat mendukung perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih lancar, efektif, dan efisien.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari Jembrana. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki perangkat desa mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari Jembrana. Kedisiplinan yang diterapkan dengan baik dapat mendorong terciptanya ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja menjadi lebih optimal.
4. Fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Blimbingsari serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan.
5. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, penguatan motivasi kerja, dan penerapan disiplin secara berkelanjutan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh factor individu dan lingkungan kerja sehingga dapat menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa. Berdasarkan hasil penelitian, pemerintah Desa Blimbingsari disarankan untuk melakukan perbaikan dan pembaruan fasilitas kerja yang masih kurang memadai, meningkatkan program pemberian motivasi melalui penghargaan maupun pengembangan kompetensi, serta memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan langkah tersebut, kualitas pelayanan publik dan kinerja perangkat desa dapat terus ditingkatkan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perangkat desa, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada wilayah yang lebih luas dengan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah Desa Blimbingsari Jembrana, para responden, dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

References

- [1] F. Fitriana, B. Barlian, dan A. Arif, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya," vol. 1, no. 4, pp. 281–302, 2023.
- [2] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [3] E. R. Asyarifah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten," vol. 9, no. 3, pp. 521–532, 2021, doi: 10.37641/jimkes.v9i3.577.
- [4] N. Hikmah, M. Tahwin, dan S. D. Ilhami, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru," *Buletin Bisnis & Manajemen*, pp. 150–157, 2023.
- [5] Y. Indriani, K. Joesyiana, dan E. O. Lussianda, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah," vol. 2, pp. 287–297, Nov. 2023.
- [6] I. W. Marta, R. Setianingsih, dan R. R. Ramadhan, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Tarai," vol. 4, no. 1, pp. 531–542, 2025.
- [7] N. L. Mufida, Minullah, dan R. A. Pramesthi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, vol. 4, no. 5, pp. 1085–1103, 2025.
- [8] N. N. Naimah dan A. Nurhidayati, "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang," vol. 6, pp. 3427–3432, 2023.
- [9] G. R. Bella, A. Soleh, dan T. Irwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan,” vol. 11, no. 2, pp. 1455–1466, 2023.
- [10] D. A. P. R. Dewi, I. K. S. Sapta, dan I. G. Rihayana, “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt,” *Jurnal EMAS*, vol. 3, 2022.
- [11] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, dan S. Agung, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 1, pp. 134–143, 2023.
- [12] Rusydi, Firman, dan Mustaking, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP,” 2021.
- [13] N. M. Sari dan I. G. N. Sudiarta, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” 2022.
- [14] D. A. C. Sutarmin, “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar,” vol. 1, 2022.
- [15] D. Wahyudi, A. Marantika, dan Yusup, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar,” vol. 5, no. 1, pp. 887–898, 2022.
- [16] T. Yuliantini, H. Arief, R. Hardini, dan N. Nurjaya, “Does Intrinsic Motivation, Physical Work Environment and Discipline Can Enhance Worker Performance?,” vol. 21, no. 12, pp. 25–30, 2019, doi: 10.9790/487X-2112012530.
- [17] E. A. Locke dan G. P. Latham, *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall, 1990.
- [18] M. Panggala, “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa,” *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 12, no. 1, pp. 22–31, 2024.
- [19] R. Arofah, “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa,” 2014.
- [20] S. I. Royani, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa,” *Jurnal Administrasi Negara*, vol. 7, no. 1, pp. 66–75, 2024.
- [21] D. Lestari, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan,” *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 9, no. 1, pp. 34–42, 2021.
- [22] R. A. Pratama, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 8, no. 2, pp. 55–64, 2024.
- [23] A. Hamid, Rustan, dan Gusti, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 45–53, 2021.
- [24] R. A. Pratama dan D. S. Wihara, “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Perangkat Desa Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri,” dalam *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri (SENMEA)*, pp. 167–175, 2023.
- [25] S. I. Royani, “Pengaruh Fasilitas, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa,” 2024.