

DOI: [10.59330/jmd.v1i1.10](https://doi.org/10.59330/jmd.v1i1.10)

JENIS ARTIKEL | HASIL PENELITIAN

Tingkat Kedisiplinan Kerja dengan Pemanfaatan Fasilitas Kantor Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi pada Kantor Pemerintah Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk

Deny Putri Ayuningtyas*

AFILIASI:

Program Studi Manajemen, Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Nganjuk, Indonesia

***KORESPONDENSI:**

ayuningtyasdp@gmail.com

HISTORI ARTIKEL**Diterima:**

23 Maret 2023

Direvisi:

20 April 2023

Disetujui:

28 Mei 2023

Abstrak:

Latar Belakang: Kualitas pelayanan pada suatu organisasi atau lembaga merupakan cerminan dari sikap pegawai terhadap masyarakat yang dapat berkontribusi positif pada terwujudnya kepuasan dan loyalitas masyarakat. **Tujuan:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kualitas pelayanan administrasi pada Kantor Pemerintah Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Metode Penelitian: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data dijalankan dengan SPSS meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan administrasi pada Kantor Pemerintah Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Pelayanan publik merupakan isu krusial yang perlu dipertimbangkan dalam pembangunan otonomi. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan fasilitas kantor dapat mempengaruhi kualitas pelayanan khususnya pada pemerintah kabupaten Nganjuk.

Kata kunci: Kualitas Pelayanan; Fasilitas Kantor; Disiplin Kerja

SITASI: Ayuningtyas, D., P. (2023). Tingkat Kedisiplinan Kerja dengan Pemanfaatan Fasilitas Kantor Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi pada Kantor Pemerintah Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 1(1), 36-44.

Pendahuluan

Era globalisasi dengan kondisi masyarakat saat ini memicu munculnya berbagai masalah dan kegagalan sebuah organisasi pemerintahan (Anita et al., 2022). Salah satunya dapat disebabkan dari Sumber Daya Manusia (SDM) (Alhayra et al., 2022). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi. Peran dari sumber daya manusia dalam kelompok atau organisasi pada dasarnya adalah untuk dapat memberikan kepuasan

kepada masyarakat (Akay, 2021). Harapan masyarakat melalui terselenggaranya kualitas pelayanan publik merujuk pada seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dengan harapan pemangku kepentingan atas layanan yang diperoleh (Irawan, 2018). Terlebih pada organisasi pemerintah yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat baik yang dilaksanakan dipusat maupun di daerah.

Sistem layanan yang dijalankan secara efisien, efektif, terbuka, dan tidak diskriminatif akan mendorong terwujudnya loyalitas masyarakat. Dengan demikian, tujuan dari pemenuhan kepentingan masyarakat melalui administrasi publik akan tercapai (Kurniasari & Oktarina, 2020). Kinerja pegawai berbasis prestasi kerja yang secara riil terjadi dalam pemerintahan merupakan cerminan sistem tata kelola yang bersih dan baik (Anita et al., 2022). Kinerja pegawai juga dapat dimaknai sebagai hasil kerja dari oknum atau pegawai baik secara kuantitas dan kualitas dalam bekerja dan menjalankan tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya (Gaol et al., 2020). Hal tersebut juga dapat tercermin dari disiplin kerja pegawai meliputi ketepatan waktu, tanggungjawab, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di instansi tersebut (Cendana & Oktariyanda 2022). Kedisiplinan pegawai dapat dimaknai sebagai bentuk latihan untuk membentuk sikap dan memperbaiki perilaku pegawai sehingga mereka secara sukarela akan berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya.

Disiplin kerja juga dapat dijadikan sebagai suatu alat oleh manajer atau pimpinan sebuah instansi untuk dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan pegawai mereka yang berkenan untuk mengubah perilakunya sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut (Vellayati & Dwihartanti, 2018). Disiplin kerja dinilai mampu membentuk perilaku SDM ke arah yang lebih baik dan produktif. Seseorang yang berbekal disiplin kerja umumnya akan cenderung memberikan kualitas layanan yang lebih baik pula (Zakiyah & Wahyono, 2020). Selain itu, disiplin dapat melatih seseorang untuk dapat menaati kewajiban dan menghindari tindakan yang dilarang dalam peraturan kedisiplinan atau instansi tempatnya bekerja (Panjaitan, 2019). Disisi lain, terdapat faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai yaitu sarana dan prasarana kantor yang memadai.

Fasilitas kantor memainkan peran yang krusial dalam menunjang pekerjaan dan pelayanan yang diberikan pegawai instansi yang bersangkutan. Fasilitas kantor merupakan komponen yang penting yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi pegawai dalam bekerja (Siahaan & Meilani, 2019). Ratna dan Meiliani, (2018) menyatakan bahwa apabila sarana dan prasarana kerja baik, maka kinerja pegawai akan lebih maksimal dan optimal. Selain itu, untuk dapat mencapai visi dan misi organisasi, diperlukan sebuah sarana dan prasarana yang memadai yang dapat menunjang kinerja pegawai (Amrulloh & Pramusinto, 2017). Lebih lanjut, ketika sebuah instansi menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, berdampak pada terjalinnya hubungan baik antara pegawai maupun antara pimpinan dan anggota di dalam suatu instansi (Alhayra et al., 2022).

H₁ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada administrasi pada Kantor Pemerintahan Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

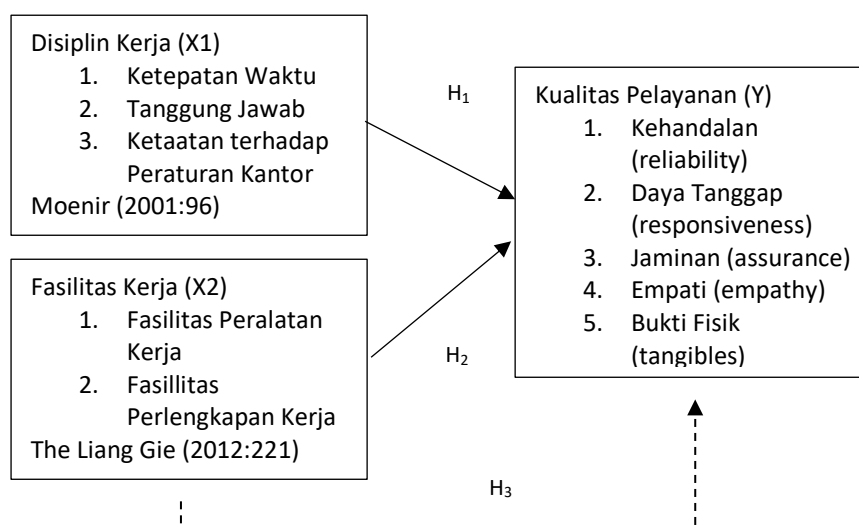
Beberapa literatur sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas pelayanan (Akay, 2021; Vellayati & Dwihartanti, 2018; Zakiyah & Wahyono, 2020). Selain itu, beberapa riset sebelumnya juga mengkonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengadaan fasilitas kantor yang memadai terhadap kualitas pelayanan yang diberikan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Amrulloh & Pramusinto, 2017; Siahaan & Meilani, 2019).

H₂ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemanfaatan fasilitas kantor terhadap peningkatan kualitas pelayanan administrasi pada kantor Pemerintahan Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk

H_3 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat kedisiplinan kerja dan pemanfaatan fasilitas kantor terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada administrasi pada Kantor Pemerintahan Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang belum berjalan sesuai dengan harapan masyarakat, seperti belum optimalnya implementasi *Standard Operasional Procedure* (SOP) pegawai dan kurang ramahnya pegawai dalam memberikan pelayanan (Panjaitan et al., 2019). Hasil observasi awal memberikan indikasi bahwa Kantor Pemerintah Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk memiliki kualitas pelayanan yang rendah. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kualitas pelayanan administrasi pada Kantor Permerintah Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Gambar 1 menunjukkan model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dilakukan.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam upaya melihat hubungan dan distribusi antara variabel independen dengan variabel dependennya dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data diperoleh melalui empat metode yakni metode kuesioner, metode dokumentasi, metode wawancara, dan metode observasi. Penetapan empat metode tersebut dimaksudkan agar data dari masing-masing metode tidak berdiri sendiri dan mendukung serta saling melengkapi hasil temuan dari metode lainnya. Penelitian berfokus pada pemerintahan Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* dalam menentukan unit sampling (responden). *Sampling accidental* sendiri dilakukan dengan cara menentukan sampel secara kebetulan, yaitu mengambil data dari siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan mempunyai kriteria yang cocok untuk dijadikan sumber data (Sugiyono, 2010).

Sejumlah 100 responden berhasil disebarakan dalam kurun waktu 77 hari terhitung dari 1 Juli sampai dengan 15 September 2021. Seluruh kuesioner diisi dengan lengkap oleh respnden, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan dalam tahap analisis data. Karakteristik respnden disajikan dalam Tabel 1 yang mengidentifikasi jenis kelamin, usia, dan total permohonan administrasi.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Deskripsi	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	46
Perempuan	54	54
Jumlah Responden	100	100
Usia		
15 - 24 tahun	23	23
25 – 34 tahun	26	26
35 – 45 tahun	25	25
45 – 54 tahun	19	19
>55 Tahun	7	7
Jumlah Responden	100	100
Frekuensi Permohonan Administrasi		
2 Kali	38	38
3 Kali	37	37
>4 Kali	25	25
Jumlah Responden	100	100

Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan merupakan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini. Kualitas pelayanan adalah tingkat harapan yang dapat dipenuhi atas suatu pemberian layanan. Kualitas pelayanan memiliki beberapa indikator meliputi kehandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), empati (*emphathy*), dan bukti fisik (*tangibles*).

Kedisiplinan Kerja

Menurut Sinambela (2012) disiplin kerja diwujudkan dengan cara sejauh mana seseorang mampu melakukan suatu pekerjaannya secara kontinyu tanpa melanggar peraturan yang berlaku atau norma-norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat dilihat menggunakan beberapa indicator seperti ketepatan waktu, tanggungjawab, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Fasilitas Kantor

Fasilitas kerja merupakan komponen atau segala sesuatu yang digunakan baik perlengkapan atau alat untuk dapat memudahkan aktivitas kantor demi tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan mudah dan cepat apabila pegawai tidak diberikan fasilitas yang memadai (Siahaan & Meilani, 2019). Berangkat dari argumen tersebut, beberapa indikator dari fasilitas kerja antara lain yakni fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas alat kerja.

Teknik Analisis Data

Instrumen dalam penelitian ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian sudah sesuai atau sebaliknya. Uji validitas dijalankan dengan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Instrumen dikatakan valid apabila KMO MSA dan *factor loading* lebih besar dari 0,50. Selanjutnya Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Nazaruddin & Basuki, 2015).

Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum proses analisis data dengan metode regresi linier berganda. Hal ini dikarenakan, melalui proses pengujian asumsi klasik dapat diketahui apakah model regresi yang digunakan sudah sesuai dengan uji asumsi klasik atau tidak sesuai dengan uji asumsi klasik (Putra & Lestari, 2016). Lebih lanjut, Uji parsial atau uji statistik t yang digunakan untuk uji hipotesis dengan ketentuan hipotesis terdukung apabila nilai sig < 0,05 dan koefisien beta searah dengan hipotesis (Nazaruddin & Basuki, 2015).

Hasil dan Pembahasan

Untuk memperoleh hasil pengujian yang kuat, maka perlu untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai instrumen dalam menguji hipotesis. Tabel 2 dan Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}
Disiplin Kerja (X1)	Pegawai pemerintahan desa berangkat kantor tepat waktu.	0,600	0,195
	Pegawai pemerintahan desa pulang kerja tepat waktu.	0,5567	
	Proses pembuatan administrasi selesai tepat waktu.	0,610	
	Pegawai memberikan informasi administrasi tepat waktu.	0,564	
	Pelayanan yang diberikan pegawai cepat serta sesuai permintaan masyarakat.	0,596	
	Pegawai bertanggungjawab atas pelayanan yang diberikan.	0,558	
	Pegawai bersedia menerima teguran/masukan.	0,530	
	Pegawai selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan cepat.	0,634	
	Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya.	0,570	
	Pegawai bertanggungjawab merawat fasilitas kantor.	0,657	
	Pegawai berpenampilan rapi saat di kantor.	0,522	
	Pegawai selalu memakai identitas atau kartu tanda pengenal saat di kantor.	0,577	
	Pegawai selalu memakai sepatu saat dikantor.	0,536	
	Pegawai memakai seragam yang telah ditetapkan.	0,571	
	Pegawai kantor bekerja sesuai aturan yaitu lima hari dalam satu minggu.	0,621	
Fasilitas Kantor (X2)	Tersedianya seperangkat komputer dan printer.	0,437	0,195
	Tersedianya buku tamu untuk masyarakat.	0,794	
	Tersedianya peralatan alat tulis untuk masyarakat.	0,379	
	Tersedianya blangko administrasi untuk masyarakat.	0,520	
	Tersedianya papan petunjuk informasi untuk masyarakat.	0,605	
	Tersedianya meja dan kursi kerja dalam keadaan baik.	0,454	
	Tersedianya tempat duduk untuk masyarakat.	0,596	

Tabel 2 Hasil Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{Tabel}
Kualitas Pelayanan (Y)	Tersedianya tipas angin dan TV sebagai perlengkapan kenyamanan.	0,525	0,195
	Tersedianya halaman parkir.	0,448	
	Tersedianya toilet yang bersih.	0,593	
	Pegawai bertindak cepat dalam melayani masyarakat.	0,446	
	Prosedur pembuatan administrasi kependudukan tidak berbelit-belit.	0,481	
	Pelayanan yang diberikan sesuai harapan.	0,268	
	Pegawai memberikan informasi persyaratan apa saja yang dibutuhkan dalam persyaratan administrasi.	0,577	
	Pegawai memberikan pelayanan administrasi terhadap masyarakat pengunjung dengan sangat teliti.	0,540	
	Pegawai tidak memberikan masyarakat menunggu lama.	0,484	
	Pegawai selalu siap membantu masyarakat.	0,571	
	Pegawai selalu siap menyelesaikan pekerjaan.	0,402	
	Pegawai tanggap dalam melayani kebutuhan administrasi masyarakat.	0,356	
	Pegawai melayani masyarakat sesuai dengan prosedur yang telah diatur.	0,408	
	Pegawai meberikan jaminan keamanan sesuai harapan masyarakat.	0,540	
	Pegawai memberikan pelayanan memberikan pelayanan dengan baik.	0,369	
	Pegawai mempunyai pengetahuan yang luas dalam bidangnya.	0,396	
	Pegawai mempunyai skill dan pengetahuan dalam melayani masyarakat.	0,443	
	Pegawai bersifat cekatan serta menghargai masyarakat.	0,412	
	Pegawai selalu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat.	0,406	
	Pegawai mengerti keinginan masyarakat.	0,415	
Pegawai memberikan pelayanan melalui komunikasi yang baik.	0,254		
Pegawai selalu bersikap sopan dan ramah terhadap masyarakat.	0,436		
Pegawai memperhatikan sungguh-sungguh terhadap keinginan masyarakat.	0,373		
Kebersihan ruang kantor terjaga dengan baik.	0,356		
Kebersihan halaman kantor terjaga dengan baik.	0,284		
Ruang tunggu tamu kantor bersih dan nyaman.	0,399		
Fasilitas lengkap sesuai harapan masyarakat.	0,511		
Kebersihan halaman parkir masyarakat.	0,647		

Jumlah responden yang diuji dalam penelitian adalah 100 responden. Berdasarkan jumlah sampel 100 ($df=N-2$) dengan signifikansi 0,05 maka dapat diketahui R_{tabel} adalah 0,195 (Ghozali, 2016). Sesuai hasil pengujian validitas pada tabel 2, variabel bebas (X_1), (X_2) dan variabel terikat (Y) dinyatakan valid karena angka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, data dalam penelitian ini layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Suatu konstruksi atau variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas variabel fasilitas kantor (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,859, 0,785 dan 0,818 $> 0,70$. Dengan demikian, instrument disiplin kerja (X_1), fasilitas kantor (X_2) dan kualitas pelayanan (Y) dapat dinyatakan reliabel.

Selanjutnya, pengujian asumsi klasik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dijalankan sebelum proses analisis data dengan metode regresi linier berganda dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah sesuai dengan uji asumsi klasik atau tidak (Putra & Lestari, 2016).

Pada uji asumsi klasik normalitas, data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb
Disiplin Kerja	0,859	0,70
Fasilitas Kantor	0,785	0,70
Kualitas Pelayanan	0,818	0,70

Sejalan dengan hasil output pengujian normalitas sebagaimana tertera pada Tabel 4, maka diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas guna mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent* (Ghozali, 2016). Untuk menentukan apakah data terdapat gejala multikolinearitas dapat ditentukan apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,56170690
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,027
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Berdasarkan output uji multikolonieritas pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* disiplin kerja dan fasilitas kantor masing-masing sebesar 0,795 > 0,10. Selain itu, nilai dari VIF disiplin kerja dan fasilitas kantor masing-masing sebesar 1,275 < 10,00. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pengamatan lainnya. Ghozali (2016) menyatakan apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka y dapat disimpulkan tidak terjadi (bebas) heterokedastisitas.

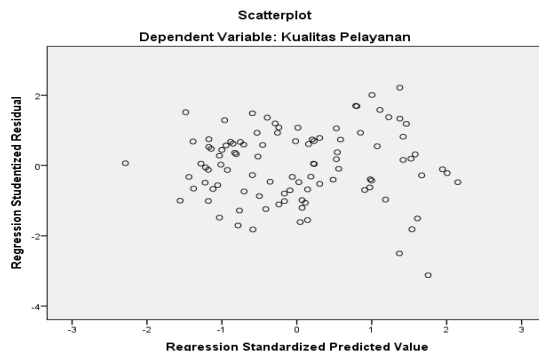
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,795	1,257
	Fasilitas Kantor	0,795	1,257

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan

Titik-titik yang acak serta berada diatas dan dibawah angka 0 serta sumbu Y pada output uji heteroskedastisitas (Gambar 2) menunjukkan bahwa data tidak mengandung heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 6, variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 13,648. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,648 > 1,660$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Selain itu, Fasilitas Kantor (X_2) memiliki hasil t_{hitung} sebesar 3,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,200 > 1,660$) dengan demikian, dapat dikonfirmasi bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Lebih lanjut, hasil analisis uji simultan (uji f) pada Tabel 6 menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 148.336 dan nilai f_{tabel} sebesar 2.484. Hasil ini menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($148.336 \geq 3.087$) yang artinya bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan apabila variabel disiplin kerja dan fasilitas kantor berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,868 atau 86,8%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel kualitas pelayanan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan fasilitas kantor sebesar 86,8%. Sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Sig
Disiplin Kerja (X_1)	13,648	0,000***
Fasilitas Kantor (X_2)	3,200	0,002***
Adj- R^2	0,749	
F	148,336	
Sig.	0,000	

Keterangan: Taraf Signifikan Alpha= *10%, **5%, ***1%

Dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan yang ada di Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang dilakukan oleh Amrulloh dan Pramusinto, (2017), Siahaan dan Meilani (2019), Vellayati dan Dwihartanti (2018), Zakiyah dan Wahyono (2020). Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik disiplin kerja pegawai didukung dengan fasilitas kantor yang memadai, maka akan tercipta kualitas pelayanan yang semakin tinggi atau akan semakin baik. Dengan demikian, eksistensi dari penyelenggaraan administrasi publik akan tercapai dan dapat mendukung terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat kedisiplinan kerja dengan pemanfaatan fasilitas kantor terhadap kualitas pelayanan administrasi pada kantor pemerintahan Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa terdapat secara parsial antara disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kualitas pelayanan administrasi pada Kantor Pemerintahan Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni ruang lingkup penelitian mencakup wilayah yang kecil dan terbatas pada pemerintahan di Desa Blitaran Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Dengan demikian, diperlukan kehati-hatian dalam mengeneralisasi hasil penelitian ini dalam konteks yang lebih

luas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang mencakup wilayah lebih luas dan mengkaji lebih dalam hubungan variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap kualitas pelayanan khususnya di instansi pemerintahan.

Daftar Pustaka

- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *GOVERNANCE*, 1(1), 1-8.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303–314. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.215>
- Amrulloh, A. M. K., & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja se-kecamatan sukorejo. *Economic education analysis journal*, 6(3), 912-922.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 282-303. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.755>
- Cendana, G. A., & Oktariyanda, T. A. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Desa Jombok Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. *Publika*, 1089-1100.
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Kurniasari, R. R. A., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan. *Business and Accounting Education Journal*, 1(3), 280–289. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46524>
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2015). *Analisis statistik dengan SPSS*. Danisa Media.
- Panjaitan, E., Dewi, R., & Angelia, N. (2019). Peranan Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi kepada Masyarakat. *PERSPEKTIF*, 8(1), 32-38. [10.31289/perspektif.v8i1.2543](https://doi.org/10.31289/perspektif.v8i1.2543)
- Panjaitan, F. (2018). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Serta Dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Internal (Survei pada Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah Kota Medan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 73-86. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i1.422>
- Putra, A. N. D. A., & Lestari, P. V. (2016). *Pengaruh kebijakan dividen, likuiditas, profitabilitas dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ratna, R., & Meiliani, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kantor, Kualitas Pelayanan Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Tingkat Kepuasan Pengunjung Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batanghari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 147-152. <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.142>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141-149. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeth
- Vellayati, W. A., & Dwihartanti, M. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan publik dan disiplin kerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di kantor balai desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 7(2), 146-154.
- Zakiyah, N., & Wahyono, W. (2020). Peran Kualitas Pelayanan Dalam Memediasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 690-703. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.31647>