



Pengaruh Kurangnya Fasilitas Kantor terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Desa Tou Barat Kecamatan Kota Baru Kabupaten Ende

The Effect of Inadequate Office Facilities on Employee Motivation and Performance in Tou Barat Village, Kota Baru District, Ende Regency

Mario Junior Anjelo^{1*}, Yohanes Benediktus Bangu², Yeremias Bardi³, Desideratio Primus Naitili⁴, Anastasia Ata⁵

¹Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Inggris, Universitas Muhammadiyah Maumere, Indonesia

²Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, Universitas Muhammadiyah Maumere, Indonesia

³⁻⁴Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Muhammadiyah Maumere Indonesia

⁵Program Studi Pendidikan Biologi, Universitas Muhammadiyah Maumere, Indonesia

*Peulis Korespondensi: junioranjelo066@gmail.com¹

Article History:

Naskah Masuk: 30 September 2025;

Revisi: 14 Oktober 2025;

Diterima: 18 Oktober 2025;

Tersedia: 21 Oktober 2025.

Keywords: Employee Performance; Limited Resources; Office Facilities; Village Administration; Work Motivation

Abstract. This study aims to determine the effect of inadequate office facilities on the motivation and performance of employees in Tou Barat Village, Kota Baru Subdistrict, Ende Regency. The main problem in this study is the limited work facilities such as computers, printers, photocopiers, internet networks, and uncomfortable working conditions, which will have an impact on the decline in employee motivation and work effectiveness. This study uses a descriptive qualitative method with a case study approach, through interviews, observation, and documentation to obtain in-depth data from employees and village management. The results of the study show that limited office facilities have a negative effect on the motivation, work enthusiasm, and productivity of employees. Employees often experience obstacles in completing tasks due to a lack of administrative and technological support facilities. However, employees try to adapt by using personal facilities such as laptops and private internet networks. This situation can create additional financial and psychological burdens and cause imbalances in work performance. Based on these findings, strategic measures are needed from the village government in the form of providing adequate office facilities, regular maintenance, technology training for employees, and the implementation of a digital work system. With improved facilities and a well-planned strategy, it is hoped that motivation, effectiveness, and the quality of public services in Tou Barat Village can be significantly improved.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kurangnya fasilitas kantor terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Desa Tou Barat, Kecamatan Kota Baru, Kabupaten Ende. Permasalahan utama dalam penelitian ini merupakan keterbatasan fasilitas kerja seperti komputer, printer, mesin fotokopi, jaringan internet, serta kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, yang akan berdampak pada menurunnya motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, dengan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data mendalam dari pegawai dan pihak manajemen desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas kantor yang berpengaruh negatif terhadap motivasi, semangat kerja, serta produktivitas pegawai. Pegawai sering mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas akibat kurangnya sarana penunjang administrasi dan teknologi. Namun demikian, para pegawai berusaha beradaptasi dengan menggunakan fasilitas pribadi seperti laptop dan jaringan internet pribadi. Kondisi ini dapat menimbulkan beban tambahan baik secara finansial dan psikologis, serta menyebabkan ketimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan temuan tersebut, maka diperlukan langkah strategis dari pemerintah desa berupa penyediaan fasilitas kantor yang layak, perawatan berkala, pelatihan teknologi bagi para pegawai, serta penerapan sistem kerja digital. Dengan adanya perbaikan fasilitas dan strategi yang terencana, diharapkan motivasi, efektivitas, serta kualitas pelayanan publik di Desa Tou Barat dapat meningkat secara signifikan.

Kata kunci: Fasilitas Kantor; Keterbatasan Sarana; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Pemerintahan Desa

1. PENDAHULUAN

Fasilitas kantor merupakan salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas pegawai di dalam suatu organisasi. Fasilitas yang lengkap dan memadai, seperti peralatan teknologi, ruang kerja yang nyaman, serta sarana penunjang administrasi, dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kenyamanan ruang kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Fasilitas seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang cukup memadai, serta perangkat teknologi yang efisien dapat mengurangi stres dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang ada pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas (Jorfi et al. 2017). Sebaliknya, keterbatasan fasilitas akan menimbulkan hambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan, menurunkan kenyamanan, serta berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, fasilitas kantor yang terkelola dengan baik juga dapat mencerminkan profesionalisme organisasi, meningkatkan citra lembaga, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan kolaboratif di antara pegawai.

Motivasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan untuk berprestasi, tetapi juga sangat bergantung pada faktor eksternal, salah satunya adalah tersedianya fasilitas kerja. Ketika fasilitas kantor memadai, pegawai cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan karena mereka merasa didukung oleh organisasi. Namun, jika fasilitas terbatas, pegawai sering kali mengalami hambatan yang dapat memengaruhi semangat, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Sari (2019) menemukan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan motivasi kerja hingga 35% dibandingkan instansi dengan fasilitas yang terbatas. Penelitian lain oleh Rahman & Putri (2021) juga menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam bekerja. Sementara itu, Wahyudi (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor eksternal yang paling dominan memengaruhi motivasi pegawai adalah lingkungan kerja, termasuk kelengkapan fasilitas yang tersedia. Hasil-hasil penelitian ini dapat memperkuat dugaan bahwa kurangnya fasilitas kantor bisa memberikan dampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang optimal adalah menjadi tujuan utama setiap organisasi, karena kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan pencapaian tujuan institusi. Ivancevich, Konopaske & Matteson (2024) menjelaskan bahwa pegawai yang berkinerja optimal memungkinkan sebuah organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan, memanfaatkan

peluang, dan menghadapi semua tantangan dengan lebih efektif. Kinerja pegawai adalah fondasi dari keberhasilan institusional. Kurangnya fasilitas kantor dapat berdampak pada menurunnya kinerja, misalnya pekerjaan menjadi lambat, hasil kerja tidak sesuai target, serta meningkatnya tingkat stres pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kantor, motivasi, dan kinerja pegawai merupakan aspek yang penting untuk diteliti secara mendalam. Fasilitas yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung teknis, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Dengan demikian, investasi pada fasilitas kantor merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan daya saing organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah beberapa metode tersebut (Hartanti, 2016). Menurut Siagian dalam (Wijaya, 2016) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Rahayu & Ruhamak, 2018). Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Secara bersama-sama kualitas pelayanan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien (Yunanto, 2016)

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara kualitatif bagaimana kurangnya fasilitas kantor di Desa Tou Barat Kecamatan Kota Baru Kabupaten Ende dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif, penelitian ini akan mengungkap pengalaman nyata para pegawai yang bekerja didalam kondisi keterbatasan fasilitas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak fasilitas kantor terhadap motivasi kerja, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas pada lingkungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Oranga & Matere (2023) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah sebuah usaha untuk mengeksplorasi dan memberikan deskripsi mendalam serta komprehensif terhadap fenomena dari data non-numerik seperti wawancara, observasi, dan dokumen, dengan tujuan memahami pengalaman, norma kelompok, dan relasi antarindividu, serta menonjolkan kelebihan metode ini dalam hal fleksibilitas, kedalaman pemahaman, dan kemampuan menangkap nuansa seperti ekspresi nonverbal. Informan dalam penelitian adalah pegawai dari berbagai bagian yang mengalami keterbatasan fasilitas kerja terutama di Desa Tou Barat, Kecamatan Kota Baru, Kabupaten Ende. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dengan tujuan menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara mendalam. Mezmir (2020), menyatakan bahwa reduksi data memungkinkan peneliti mengubah data mentah panjang dan kompleks menjadi bentuk yang lebih terfokus dan berarti, penyajian data (data display) membantu visualisasi atau strukturisasi pola, tema, dan kategori, dan interpretasi (termasuk penarikan kesimpulan) adalah tahap di mana makna data diungkap sesuai tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang utama yang memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Ketersediaan fasilitas kantor yang memadai, seperti peralatan kerja, teknologi informasi, ruang kerja yang nyaman, serta sarana administrasi yang lengkap, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Sebaliknya, apabila fasilitas kantor tidak terpenuhi dengan baik, maka proses kerja akan terhambat, motivasi menurun, dan kinerja pegawai secara keseluruhan dapat mengalami penurunan yang signifikan. Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana, wahana, atau juga alat yang berfungsi untuk mempermudah aktivitas perusahaan serta menunjang kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, fasilitas kerja menjadi kebutuhan yang paling mendasar yang wajib disediakan oleh organisasi atau instansi, baik yang bersifat langsung seperti meja, kursi, komputer, maupun yang bersifat penunjang seperti pendingin ruangan dan pencahayaan yang memadai. Sejalan dengan hal tersebut, Sari (2020), menjelaskan bahwa, fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan konsentrasi, serta mendorong semangat kerja pegawai dalam mencapai target organisasi. Berikut hambatan yang di temukan dari hasil penelitian yang dilakukan di kantor desa Tou Barat.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kantor di desa Tou Barat masih belum memadai untuk menunjang efektivitas kerja pegawai. Menurut Bapak Kristoforus Rado, selaku pegawai KAUR Perencanaan di desa Tou Barat, beliau menyatakan ada beberapa ruangan kerja yang belum dilengkapi dengan peralatan yang sesuai dengan standar, seperti komputer, printer, mesin fotokopi, serta jaringan internet yang kurang stabil. Bahkan, komputer di kantor pun belum ada dan juga bahkan laptop yang tersedia di kantor sebagian besar sudah usang, sering mengalami kerusakan, dan tidak mampu mendukung aplikasi kerja terbaru. Kondisi ini menyebabkan pegawai harus bekerja lebih lambat karena keterbatasan teknologi yang ada. Selain itu, dari sisi sarana penunjang administrasi, masih ditemukan keterbatasan alat tulis kantor, kertas kerja, serta fasilitas arsip yang rapi dan teratur. Menurut Bapak Kristoforus Rado selaku pegawai, beliau menyampaikan bahwa mereka sering kesulitan dalam mencari dokumen karena sistem penyimpanan yang masih manual dan belum terdigitalisasi. Hal ini menghambat kelancaran proses kerja, terutama ketika dibutuhkan dokumen dengan cepat untuk keperluan pelayanan maupun pelaporan.

Kondisi ruangan kerja juga menjadi salah satu kendala. Ruangan yang sempit, pencahayaan yang kurang memadai, serta ventilasi udara yang tidak baik membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung ini memengaruhi konsentrasi dan suasana hati pegawai, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Dalam wawancara, sebagian pegawai mengungkapkan bahwa mereka merasa cepat lelah dan sulit fokus ketika harus bekerja dalam kondisi ruangan yang panas dan pengap. Keterbatasan fasilitas kantor ini pada akhirnya menimbulkan berbagai strategi adaptasi dari pegawai. Menurut Kepala Desa Tou Barat, Bapak Fransiskus Seda, beliau menjelaskan bahwa dalam menunjang kerja kantor, fasilitas menjadi salah satu perhatian dan prioritas utama saat ini, karena sebagian di antara mereka memilih menggunakan fasilitas pribadi, seperti laptop, smartphone, dan jaringan internet pribadi untuk menunjang pekerjaannya. Keadaan ini dapat menimbulkan masalah baru karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan finansial yang sama untuk menyediakan fasilitas sendiri. Akibatnya, terjadi ketimpangan dalam kelancaran kerja antar pegawai, di mana pegawai dengan fasilitas pribadi bisa bekerja lebih lancar dibanding yang hanya mengandalkan fasilitas kantor.

Selain hambatan-hambatan yang telah disebutkan, masalah pemeliharaan dan pengelolaan fasilitas kantor juga menjadi persoalan yang cukup krusial di kantor desa Tou Barat. Berdasarkan hasil wawancara tambahan dengan beberapa pegawai, terungkap bahwa tidak adanya petugas atau sistem khusus yang bertanggung jawab dalam mengelola dan juga merawat fasilitas kantor menyebabkan banyak peralatan cepat rusak dan tidak segera

diperbaiki. Misalnya, ketika terjadi kerusakan pada printer atau mesin fotokopi, proses perbaikannya membutuhkan waktu yang sangat lama karena harus menunggu anggaran/dana dalam mencari teknisi dari luar desa. Hal ini tentu saja dapat menghambat kelancaran tugas-tugas administratif yang membutuhkan cetak-mencetak dokumen dalam jumlah besar. Oleh karena itu, belum adanya sistem inventarisasi aset kantor yang baik juga menyulitkan dalam pelacakan dan pengendalian fasilitas yang tersedia. Banyak peralatan kantor yang tidak tercatat dengan rapi, sehingga itu sulit untuk mengetahui kondisi terkini dan kebutuhan penggantian atau pengadaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan fasilitas kantor di desa Tou Barat tidak hanya terletak pada ketersediaan fisik sarana dan prasarana, tetapi juga pada aspek manajemen dan tata kelola yang masih perlu dibenahi secara sistematis dan berkelanjutan.

Dampak Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai

Beranjak dari hambatan yang telah di uraikan sebelumnya, pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan motivasi, efektivitas, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fasilitas kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan menurunnya efisiensi dan menghambat pencapaian target organisasi karena pegawai harus beradaptasi dengan keterbatasan yang ada (Sutrisno, 2015). Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kantor yang layak dan terawat dengan baik menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi, kenyamanan, serta loyalitas dari para pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, pegawai akan merasa lebih nyaman, aman, dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal (Wibowo, 2018).

Keterbatasan fasilitas kantor seperti yang terjadi di Desa Tou Barat juga berpotensi menurunkan tingkat profesionalitas kerja pegawai. Ketika sarana kerja tidak tersedia secara memadai, pegawai cenderung mencari solusi alternatif yang tidak selalu efisien dan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Misalnya, penggunaan perangkat atau barang pribadi untuk kepentingan pekerjaan dapat menimbulkan risiko keamanan data serta inkonsistensi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Rivai (2017), menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tidak mencukupi dapat menghambat terciptanya sistem kerja yang efektif dan profesional karena pegawai tidak dapat menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Ketiadaan alat kerja yang memadai juga bisa mengakibatkan meningkatnya stres kerja dan menurunnya moral pegawai karena mereka merasa tidak diberdayakan dengan baik oleh organisasi. Oleh sebab itu, penyediaan fasilitas kantor yang sesuai dengan kebutuhan operasional bukan hanya untuk mendukung efisiensi kerja, tetapi juga untuk menjaga integritas dan profesionalitas pegawai

dalam menjalankan tugas pemerintahan di tingkat desa.

Dalam keterbatasan fasilitas akan menimbulkan perasaan jenuh dan lelah secara psikologis. Pegawai merasa harus mengeluarkan energi tambahan untuk menyelesaikan tugas yang sebenarnya dapat diselesaikan lebih mudah jika fasilitas tersedia dengan baik. Misalnya, saat mesin print dan fotokopi rusak, pegawai harus mencari tempat print dan fotokopi di luar kantor, yang tentunya mengurangi waktu produktif di tempat kerja. Hal ini menimbulkan rasa frustrasi karena pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan tambahan yang bukan bagian dari tugas utamanya. Motivasi pegawai juga menurun karena adanya kesan bahwa pemerintahan desa tidak memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan mereka. Penyediaan fasilitas yang memadai merupakan bagian dari strategi organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi pegawai (Handoko, 2018). Dalam wawancara, dengan Bapak Kristoforus Rado selaku pegawai, beliau menyampaikan bahwa mereka merasa kurang dihargai karena pihak manajemen tidak segera memperbaiki fasilitas yang rusak atau menambah sarana yang dibutuhkan. Rasa kurang diperhatikan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang dalam jangka panjang akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja dan semangat pegawai (Sari, 2020).

Kinerja pegawai juga terhambat dari sisi koordinasi. Fasilitas kantor yang terbatas, khususnya sarana komunikasi dan teknologi, membuat proses koordinasi antarbagian tidak berjalan dengan lancar. Kondisi ini menimbulkan ketidakseragaman sistem kerja dan memperlambat proses pelayanan publik. Dampaknya kinerja organisasi secara keseluruhan dinilai kurang efektif dan efisien oleh masyarakat maupun atasan. Penurunan kinerja akibat kurangnya fasilitas kantor ini sejalan dengan penelitian Rahman & Putri (2021) yang menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas kantor berdampak negatif terhadap kecepatan dan ketepatan kerja para pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh Simanjuntak (2018), yang menegaskan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor bukan hanya sekadar sarana fisik, tetapi juga merupakan satu faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai targetnya.

Lebih lanjut, dukungan fasilitas yang memadai juga berperan besar dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi antar pegawai. Fasilitas seperti perangkat teknologi informasi, jaringan internet yang stabil, serta ruang kerja yang tertata dengan rapi dan baik dapat memperlancar koordinasi antarbagian dan mempercepat penyelesaian tugas. Menurut Prasetyo (2021), fasilitas kerja yang modern dan terkelola dengan baik tidak hanya

meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kerja sama tim dan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan fasilitas yang baik akan mempermudah akses informasi, mempercepat arus komunikasi, dan mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan fasilitas kantor memiliki dampak langsung terhadap motivasi, koordinasi, dan kinerja pegawai. Organisasi yang berkomitmen menyediakan sarana kerja yang memadai akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, efisien, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, pekerjaan dapat dilaksanakan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing atau hubungannya dengan bagaimana seharusnya seseorang berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas. Sutrisno dalam Gerung et al., (2022) kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya (*job performance*). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Setyowati & Haryani, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentang pada moral dan etika. Ramli & Yudistira (2018), Tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan memiliki proses dan target dengan jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi, berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang di ukur secara mempertimbangkan kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu.

Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target individu, tetapi juga bagaimana dengan kontribusi tersebut terintegrasi ke dalam kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja juga menjadi landasan untuk berbagai pengambilan keputusan strategis, seperti promosi jabatan, pemberian insentif, pelatihan dan pengembangan, hingga perencanaan suksesi. Karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan objektif, yang mencakup penetapan tujuan yang spesifik dan terukur dan *Specific Measurable Achievable Relevant Time-Bound* (SMART), pelibatan karyawan dalam proses perencanaan, serta mekanisme evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan. Selain itu, pengukuran kinerja yang efektif juga harus dapat mempertimbangkan dimensi perilaku kerja, seperti inisiatif, kolaborasi, tanggung

jawab, dan etika profesional, yang meskipun sulit diukur secara kuantitatif, sangat memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Faktor lingkungan kerja, seperti kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang terbuka, iklim organisasi yang suportif, serta akses terhadap sumber daya yang memadai, juga memiliki peranan besar dalam membentuk dan meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, pencapaian kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kapasitas individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi menciptakan ekosistem kerja yang mendorong produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja. Dalam era digital dan persaingan global saat ini, organisasi sangat dituntut untuk terus meningkatkan kinerja melalui pendekatan berbasis data dan teknologi, seperti penggunaan sistem manajemen kinerja digital, analisis big data karyawan, serta penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) dan *Balanced Scorecard* sebagai alat bantu pengambilan keputusan berbasis hasil kerja. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya menilai kinerja secara reaktif, tetapi juga melakukan perbaikan secara proaktif dan strategis dalam rangka meningkatkan daya saing dan keberlanjutan jangka panjang.

Strategi

Meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas, para pegawai tidak serta merta menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dari hasil wawancara, dengan bapak kepala desa Tou Barat, ditemukan bahwa pegawai berusaha melakukan berbagai strategi penyesuaian agar pekerjaan tetap berjalan dan memperkuat kapabilitas aparat pemerintahan desa lewat pelatihan dan kerja sama antar lembaga pemerintahan. Salah satu strategi yang paling banyak dilakukan adalah dengan menggunakan fasilitas pribadi, seperti laptop, printer, dan jaringan internet dari ponsel. Langkah ini dilakukan karena fasilitas kantor sering tidak berfungsi dengan baik atau jumlahnya tidak mencukupi kebutuhan. Walaupun efektif sebagai solusi sementara, strategi ini pada dasarnya menimbulkan beban tambahan, baik secara finansial maupun psikologis, karena pegawai harus mengeluarkan biaya dan usaha ekstra.

Selain penggunaan fasilitas pribadi, beberapa pegawai memilih untuk bekerja di luar jam kerja kantor atau membawa pekerjaan ke rumah. Hal ini dilakukan untuk mengatasi keterlambatan yang disebabkan oleh terbatasnya fasilitas di kantor. Maka dari itu, berbagai bentuk penyesuaian yang dilakukan oleh para pegawai ini menunjukkan adanya upaya adaptif untuk menjaga kelancaran tugas di tengah keterbatasan yang ada. Namun, agar kinerja tetap optimal tanpa menimbulkan beban berlebih bagi pegawai, diperlukan strategi yang lebih terencana dan sistematis dari pihak manajemen desa dalam mengatasi masalah keterbatasan fasilitas tersebut.

Strategi adalah suatu proses menentukan rencana eksekutif yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, dan melibatkan penyiapan metode atau upaya untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu, strategi merupakan sebuah prioritas secara keseluruhan dari suatu organisasi dan juga merupakan pilihan-pilihan tentang bagaimana cara yang terbaik demi kemajuan serta mencapai misi organisasi (sedarmayanti, 2018). Forest F (2017), menyatakan strategi adalah rencana yang akan disatukan, luas serta berintegrasi yang menghubungkan pada keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang guna memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan yang tepat oleh organisasi.

Solusi Dalam Mengatasinya

Menurut Siagian (2018), peningkatan kinerja dan efektivitas kerja pegawai sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu menyediakan fasilitas yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung. Fasilitas kerja yang baik adalah bukan hanya membantu kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi juga yang menjadi faktor penting dalam membangun semangat, disiplin, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Dari hasil penelitian di atas, perlu adanya tindakan tegas dari pihak pemerintahan desa agar segera menyediakan fasilitas kantor yang memadai serta memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang belum mengetahui atau memahami cara mengoperasikan komputer. Selain itu, dibutuhkan beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan keterbatasan fasilitas, antara lain:

- a. Perencanaan Anggaran yang Tepat: pemerintahan desa perlu yang namanya menyusun perencanaan anggaran khusus untuk pengadaan dan perawatan fasilitas kantor. Anggaran ini harus dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kebutuhan prioritas pegawai.
- b. Pemeliharaan dan Perawatan Fasilitas: selain pengadaan barang baru, fasilitas yang sudah ada juga perlu dirawat secara berkala. Misalnya, melakukan pengecekan rutin pada komputer, printer, mesin fotokopi, maupun jaringan internet.
- c. Digitalisasi Sistem Kerja: untuk mengurangi keterbatasan sarana fisik, pemerintahan desa dapat menerapkan sistem digital seperti *cloud storage* untuk arsip, aplikasi perkantoran daring, dan sistem manajemen dokumen berbasis teknologi. Hal ini dapat menghemat waktu dan juga mempermudah akses dokumen.
- d. Optimalisasi Ruang Kerja: penataan ulang ruang kerja agar lebih nyaman, pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, serta penyediaan fasilitas-fasilitas dasar seperti meja dan kursi akan meningkatkan kenyamanan pegawai.
- e. Kerja Sama dengan Pihak Ketiga: jika pengadaan fasilitas belum memungkinkan karena keterbatasan anggaran, pemerintahan desa dapat menjalin kerja sama dengan pihak seperti

swasta, penyedia teknologi, atau pemerintah daerah untuk membantu melengkapi kebutuhan fasilitas.

- f. Pemberdayaan Teknologi Pribadi dengan Dukungan Pemerintahan Desa: apabila pegawai menggunakan fasilitas pribadi, pemerintahan desa sebaiknya memberikan kompensasi atau subsidi, seperti tunjangan pulsa atau internet, agar tidak menimbulkan beban tambahan bagi para pegawai.

Dengan penerapan strategi-strategi tersebut, sangat diharapkan efektivitas kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, karena tersedianya fasilitas yang memadai akan memberikan kemudahan didalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan didukung oleh sarana kerja yang lengkap akan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta semangat yang kuat untuk mencapai hasil terbaik. Selain itu, adanya pelatihan dan peningkatan kapasitas bagi pegawai akan membantu mereka dalam menguasai teknologi dan sistem kerja modern, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat serta akurat. Dukungan fasilitas yang memadai juga akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif antarpegawai, karena setiap individu merasa didukung dan dihargai oleh organisasi.

Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di Desa Tou Barat, di mana masyarakat akan dapat merasakan pelayanan yang lebih cepat, efisien, transparan, dan profesional. Dengan demikian, perbaikan fasilitas kantor serta penerapan strategi yang terencana menjadi langkah penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang efektif, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kurangnya fasilitas kantor terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Desa Tou Barat Kecamatan Kota Baru Kabupaten Ende, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas kantor memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan efektivitas, efisiensi, serta produktivitas kerja pegawai. Keterbatasan fasilitas seperti peralatan kerja yang tidak memadai, teknologi informasi yang belum mendukung, serta kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, terbukti menimbulkan hambatan signifikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dampak yang muncul tidak hanya bersifat teknis, seperti lambannya penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan pelayanan publik, tetapi juga psikologis, yakni menurunnya motivasi, semangat, serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Dari sisi refleksi teoritis, temuan ini memperkuat teori motivasi kerja Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor-faktor eksternal yakni seperti fasilitas,

kondisi kerja, dan kebijakan organisasi termasuk dalam kategori hygiene factors yang apabila tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi.

Sementara itu, teori kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2024) juga relevan untuk menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan pondasi penting bagi pegawai untuk dapat beradaptasi dan juga berinovasi dalam menjalankan tugas-tugasnya secara optimal. Maka itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa hubungan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan kinerja pegawai merupakan sistem yang saling memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, di mana kekurangan dalam salah satu aspek dapat berdampak luas terhadap keseluruhan proses kerja organisasi. Sebagai rekomendasi praktis, pemerintah desa perlu mengambil atau melakukan langkah-langkah strategis dan berkelanjutan dalam perencanaan, pengadaan, serta pemeliharaan fasilitas kantor agar efektivitas kerja pegawai dapat terjamin.

Pemerintah desa sebaiknya menyusun perencanaan anggaran yang terarah dan juga transparan untuk memenuhi kebutuhan fasilitas kerja yang sesuai standar operasional. Selain itu, perlu adanya upaya digitalisasi dalam sistem administrasi dan manajemen dokumen agar pelayanan publik dapat berjalan dengan lebih cepat, efisien, dan akurat. Pemberian pelatihan teknologi kepada para pegawai juga akan menjadi hal yang penting agar mereka mampu mengoptimalkan penggunaan fasilitas yang ada secara produktif. Tidak kalah penting juga, organisasi perlu memperhatikan aspek kesejahteraan dan kompensasi bagi pegawai yang menggunakan fasilitas pribadi demi menunjang pekerjaan, sehingga tercipta keadilan dan semangat kerja yang berkelanjutan. Dalam jangka panjang, penyediaan fasilitas yang layak dan lingkungan kerja yang nyaman akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan kolektif, memperkuat profesionalisme aparatur desa, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam peningkatan fasilitas kantor bukan sekadar kebutuhan administratif, tetapi merupakan strategi pembangunan sumber daya manusia dan organisasi yang akan menentukan keberhasilan tata kelola pemerintahan desa secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(5), 861-875. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>
- Amin, I. F. (2024). Pengaruh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- 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>
- Anjasmara, D. (2024). Analisis kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains).
- Arif, M. S., Muthalib, A. A., & Supriaddin, N. (2024). Efektivitas pengelolaan sarana dan prasarana dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 7(1), 1-17.
- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R. T. (2022). Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*, 4(1 April), 89-89.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 14-23.
- Halawa, E. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Nisa, A. (2021). Pengaruh motivasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Nurhayani, N. (2024). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat gampong di Kecamatan Dewantara (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).

- Pangngala, A., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buntao' Kabupaten Toraja Utara. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 8(2), 22-35.
- Pebriani, N., Kusumah, A., & Abunawas, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 148-164. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.950>
- Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis sarana dan prasarana dalam efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal of Public Service*, 2(1), 67-70. <https://doi.org/10.35308/jps.v2i1.5176>
- Safitri, S. A., & Murdiati, S. (2021). Pengaruh keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 122-135. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v1i2.15>