

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting, Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki setiap individu perangkat desa untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan desa, yang meliputi kemampuan, dimana perangkat desa memiliki skill dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, kemampuan perangkat desa dalam menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta pengembangan program-program pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat, serta melaksanakan kegiatan yang harus dilakukan kebijakan organisasi.

Pemenuhan tuntutan, keinginan dan kebutuhan masyarakat lewat pemberian pelayanan publik yang berkualitas, hanya akan dapat dilaksanakan dengan optimal jika pemberi pelayanan publik dalam hal ini perangkat desa, memiliki kualitas sumber daya dan sarana Prasarana yang berkualitas. Kedua hal tersebut saling kait-mengait dan tunjang-menunjang. Sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas tidak akan berarti apa-apa jika tidak ditunjang oleh sarana Prasarana yang memadai. Sementara sarana dan Prasarana yang lengkap dan paripurna akan lumpuh tanpa dukungan kualitas SDM yang mumpuni.

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan

kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir, “fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Selain itu motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Menurut Purba (2004), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam lembaga pemerintahan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja

bawahan dan dapat bermanfaat bagi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang menjadi target suatu pemerintahan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja perangkat desa.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam tujuan pelaksanaan kerja perangkat desa. Seorang perangkat desa yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan/ kepala desa. Seorang perangkat desa yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja dengan hal – hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Menurut Sinambela, “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Demikian juga perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013) seorang perangkat desa dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak factor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Selain itu fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja perangkat desa. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga organisasi pemerintahan desa harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Desa Pucangtelu Kecamatan Kalitengah Kabupaten Lamongan adalah wilayah kerja kepala desa sebagai perangkat Desa. Kedudukan Desa yang merupakan suatu perangkat daerah. Sebagai pelaksanaan kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Desa terdiri dari dusun-dusun. Sebagai sub-sistem di Indonesia, Desa mempunyai kedudukan yang cukup strategis dan memerankan peran fungsional dalam pelayanan desa serta pembangunan kemasyarakatan.

Desa adalah satuan Pemerintahan diberi hak otonomi adat sehingga merupakan badan hukum, sedangkan kelurahan adalah satuan pemerintahan administrasi yang hanya merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota. Sebagaimana dinyatakan dalam konsiderans UU No. 6 Tahun 2014, bahwa desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, Desa telah berkembang dalam berbagai bentuk, sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju,

mandiri dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintah dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Pemberian kewenangan Pemerintah yang luas kepada kecamatan membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah daerah terhadap kecamatan dan penambahan tanggungjawab kepada desa. Terjadinya penambahan kewenangan membawa konsekuensi penambahan tugas kepada desa. Untuk melaksanakan tugasnya itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja Perangkat desa agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar perangkat desa terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stres dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah fasilitas kantor serta faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa, maka penulis tertarik untuk menjadikan kantor Desa Pucangtelu sebagai obyek penelitian dengan judul “PENGARUH

## FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA PUCANGTELU”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu?
- 1.2.2 Apakah fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu?
- 1.2.3 Diantara variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan melihat latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penyusunan skripsi ini bertujuan untuk :

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu.

- 1.3.2 Untuk mengetahui apakah variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu
- 1.3.3 Untuk mengetahui diantara variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### 1.4.1 Bagi Penulis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

##### 1.4.2 Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian berikutnya, kajian ilmiah pengetahuan pada umumnya dan kajian ilmu manajemen SDM pada khususnya.

##### 1.4.3 Bagi Kantor Desa

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai.