

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	59
Gambar 4.1 Histogram Dependent Variabel	95
Gambar 4.2 Boc-Plot Dependent Variabel	96
Gambar 4.3 Scatterplot untuk uji Heteroskedastisitas	99
Gambar 4.4 Normal P-P Plot untuk Uji Linieritas	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lahirnya pemerintahan demokratis yang menumbangkan pemerintahan sentralistik menjadi titik awal kebangkitan sistem pemerintahan Indonesia yang baru. Undang Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, desentralisasi merupakan pembentukan pemerintahan ditandai dengan daerah otonom yang diberikan kekuasaan oleh Pemerintah pusat untuk mengurus dan mengatur sendiri rumah tangga dan kepentingan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Desentralisasi diharapkan memberi kontribusi membangun negara secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan pemerintahan dilaksanakan langsung di daerah dan pelaksanaan pelayanan publik dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pada Pasal 1 ayat (1) Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan desa merupakan lingkup terkecil dalam suatu pemerintahan Republik Indonesia. Meskipun demikian, Pemerintahan Desa memiliki peranan yang cukup besar dalam pembangunan. Jika pembangunan di setiap desa dapat

berjalan secara maksimal, maka tujuan dari Pemerintah Pusat untuk membuat pemerataan kesejahteraan dan pembangunan yang adil akan dapat terwujud. Hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban dan kebermanfaatannya dari program-program yang dikelola oleh Pemerintah Desa. Oleh sebab itu, Pemerintah Desa diwajibkan memahami tugas, pokok dan fungsi untuk meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik. Sehingga program-program yang telah direncanakan oleh Pemerintah Desa berjalan dengan efektif dan efisien. Pemerintah Desa saat ini menjadi salah satu objek perhatian pengawasan dalam kinerjanya. Pemerintah Desa dalam pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja. Indikator keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Hasil kerja yang baik salah satunya apabila Pemerintah Desa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja adalah keberhasilan dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Kinerja juga merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Employee Performance means employee productivity and output as a result of employee development. Employee performance will ultimately affect the organizational effectiveness (Kinerja Karyawan berarti produktivitas dan *output* karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi) (Hameed, Abdul, 2011).

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Fitri, 2015).

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin kritis pula cara berfikir masyarakat terhadap kinerja pemerintahan. Perubahan yang semakin maju dan ketat dalam pemerintahan sekarang ini sangat membutuhkan perubahan individu ke arah yang lebih positif. Seringkali organisasi pemerintahan mempunyai permasalahan karena sumber daya manusia yang menyebabkan

organisasi itu sendiri mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena kinerja merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan organisasi. Meskipun organisasi tersebut memiliki kompetensi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah organisasi khususnya di pemerintahan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, fasilitas serta disiplin kerja. Kantor desa merupakan ujung tombak pelayanan bagi masyarakat desa. Pemerintah desa memerlukan motivasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sehingga pekerjaan Pemerintah desa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan, 2007). Kantor desa sangat membutuhkan Pemerintah desa yang giat dan tekun untuk mencapai hasil yang maksimal, maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Pemerintah Desa bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat desa maka dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan

kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi (Sutrischastini & Riyanto, 2017).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang merupakan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan (Sholihuddin et al., 2013).

Perlu adanya tindakan-tindakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja perangkat desa seperti pemberian tunjangan, peningkatan gaji dan pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil (Guspul & Solehatun, 2017).

Kondisi Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar saat ini kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat dilihat dari banyaknya perangkat desa yang menyepelkan tugas atau pekerjaannya, karena walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak dapat bonus atau tidak ada potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan. Dorongan

seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam bekerja.

Selain motivasi, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu fasilitas kerja. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan perangkat desa untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja, perlu ada usaha untuk memberikan fasilitas–fasilitas kerja yang dibutuhkan supaya semangat kerja tinggi. Aktivitas perangkat desa memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas Kantor Desa berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang perangkat desa harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas (Rifa'i, 2019).

The work environment has effect on the performance of employees. The type of work environment in which employees operate determines the way in which such enterprises prosper (lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Jenis lingkungan kerja tempat karyawan beroperasi menentukan cara perusahaan bekerja) (Taiwo, 2010).

Manfaat fasilitas kerja akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan

berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja (Harpis & Bahri, 2020).

Fasilitas tersebut sebagai salah alat atau sarana dan prasarana untuk membantu perangkat desa kantor desa agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Adanya fasilitas kerja, perangkat desa akan merasa nyaman dalam berkerja dan dapat meningkatkan kinerja serta menimbulkan semangat kerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat desa.

Di Kantor Desa pemanfaatan fasilitas kerja kurang maksimal, karena hanya beberapa orang perangkat desa saja yang menguasai fasilitas yang ada dalam satu kantor desa seperti penggunaan komputer dan printer hanya beberapa perangkat desa saja yang bisa menggunakan. Perangkat desa yang tidak bisa menggunakan fasilitas mereka tidak akan melaksanakan pekerjaannya dan menunggu perangkat desa yang bisa menggunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemudian kurangnya lemari penyimpanan dokumen dapat dilihat dari banyaknya dokumen yang tersebar bertumpuk-tumpuk di ruangan. Adanya sarana yang tidak bisa digunakan seperti komputer, printer, mesin tik yang tidak bisa digunakan lagi.

Selanjutnya faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan perangkat desa diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar Pemerintah Desa bekerja sesuai dengan peraturan yang

ditetapkan pada Kantor Desa. Menurut Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P` Hasibuan, 2012) .

Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting di samping faktor–faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau perusahaan karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal terutama di

bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin karyawan (Syarkani, 2017).

Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Zahara & Hidayat, 2017).

Disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggungjawab pada pekerjaannya (Gea & Laoli, 2020).

Disiplin kerja Pemerintah Desa sangat diharapkan dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Fenomena yang terjadi pada saat ini masih dijumpai perangkat desa sering terlambat datang masuk kerja, adanya sebagian perangkat desa terlambat mengikuti upacara pagi, adanya perangkat desa pasif terhadap pekerjaan, adanya perangkat desa yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya perangkat desa yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan kajian teori dan permasalahan yang ditemui pada Kantor Desa di Kecamatan Lembah Segar, peneliti mencoba untuk membuktikan dan menganalisis **“Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi berbagai faktor-faktor yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja Pemerintah Desa. Di antara faktor-faktor yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya motivasi perangkat desa dalam bekerja.
2. Fasilitas kerja yang ada kurang dimanfaatkan dengan baik.
3. Masih terdapat kekurangan perlengkapan dan peralatan bekerja.
4. Adanya tingkat kerusakan peralatan penunjang kerja seperti kerusakan printer, alat jaringan dan lain sebagainya.
5. Masih adanya perangkat desa yang mempunyai disiplin kerja rendah.
6. Dalam melakukan pekerjaan perangkat desa perlu diawasi oleh atasan.
7. Kurangnya tanggungjawab perangkat desa atas kehadiran sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Seperti yang telah di uraikan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintah Desa. Akan tetapi dari banyak faktor tersebut dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada variable Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pemerintah Desa sebagai variabel terikat di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
4. Apakah motivasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
4. Pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi Kantor Desa di Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto akan pentingnya motivasi, pemanfaatan fasilitas kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa.
- b. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti selanjutnya.