

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Sumber Daya Manusia mempunyai arti penting bagaimana bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan untuk pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dari itu organisasi pemerintah diharapkan mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui pengelolaan yang efektif. Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, penting bagi Aparatur pemerintah desa untuk memiliki dorongan bekerja secara baik dan optimal, perusahaan pemerintah harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan pegawainya. Menurut Hasibuan (2012:1) Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan daya guna dan unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Hal ini bisa dilakukan melalui motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para pegawainya,

Menurut Wibowo (2013:11) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbang arah, ketekunan pada pencapaian tujuan. Dengan demikian pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi hasil kerja. Menurut Nitisemito (2012:12) Lingkungan kerja fisik adalah merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada didalamnya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dari pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma sosial. Untuk mendapat hasil yang baik dapat diukur dalam kinerja pegawai kantor desa markanding. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu strategi yang akan diterapkan pada pihak instansi adalah menciptakan motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja ketika mereka bekerja untuk pemerintah desa. Bagi sebagian pegawai motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja, produktivitas serta kepuasan mereka dalam bekerja.

Kantor desa Markanding merupakan lembaga pelayanan publik yang berperan penting dalam memberikan layanan administrasi, pengelolaan keuangan

dan anggaran desa, penyelenggaraan pembangunan desa, penyelesaian masalah sosial dan konflik serta penyuluhan dan pemberdayaan kepada masyarakat di tingkat desa. Kantor desa ini adalah bagian pemerintahan paling dasar di Indonesia, berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat desa dan pemerintah pusat serta daerah.

Kantor desa dipimpin oleh seorang kepala desa yang dipilih langsung oleh warga melalui pemilihan kepala desa (pilkades) dan didukung oleh staf atau perangkat desa. Adapun secara keseluruhan visi dan misi pemerintah desa ini bertujuan untuk membangun desa yang maju, nyaman, dan sejahtera dengan pengelolaan sumber daya yang bijaksana dan tata kelola yang baik. Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah aparatur pemerintah desa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Aparatur Pemerintah Kantor Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	perkembangan (%)
2019	36	-
2020	36	-
2021	36	-
2022	34	(5,5)
2023	34	-

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai pada kantor desa markanding dalam lima tahun terakhir dan pada dua tahun terakhir pegawai mengalami penurunan menjadi 34 orang sehingga berpengaruh terhadap kinerja aparatur dikantor desa.

Untuk mendapatkn hasil kinerja yang optimal, instansi pemerintah perlu menyediakan gaji pokok dan tunjangan atau upah tambahan sebagai penunjang motivasi pegawai dalam bekerja. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan kinerja berdasarkan capaian individu atau tim. Langkah ini akan menciptakan motivasi terhadap susana kerja yang lebih positif, memperkuat loyalitas pegawai serta mendorong produktivitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas ditingkat desa. Tingginya motivasi keja dapat meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2010:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun data gaji pokok aparatur pemerintah desa dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Gaji Pokok Dan Tunjangan Aparatur Pemerintah Desa Kantor Desa
Markanding Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah gaji pokok / bulan (Rp)						Persentase Perkembangan
	Kepala Desa	Sekretaris Desa	Kadus Dan Kasi/Kaur	BPD	Staff	RT	
2019	2.250.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2020	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2021	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2022	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2023	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
Tunjangan / bulan (Rp)							
	860.000	430.000	150.000	-	-	-	-

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.2 diatas menunjukkan data gaji pokok dan tunjangan aparatur pemerintah desa pada kantor desa markanding dalam lima tahun terakhir tidak mengalami perubahan dan tunjangan tidak mendapatkan secara merata.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan desa penting untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang kondusif. Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi fasilitas yang memadai, tata letak dan ruang gerak, dekorasi dan warna ruangan serta susasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat semangat kerja pegawai akan meningkat sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2019:68), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun secara tidak langsung. Menurut Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pekerjaannya. Adapun data lingkungan kerja Fisik pada kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik Pada Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

No	Daftar Saranan Dan Prasaranan	Kebutuhan	Tersedia	Layak	Tidak Layak
1	Laptop	34	9	9	-
2	Printer	6	4	4	-
3	Meja	15	11	11	-
4	Kursi	100	73	73	4
5	Tempat Parkir	2	1	1	-
6	AC	8	5	5	-
7	Ruangan	11	6	6	-
8	Lemari	11	5	5	-

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

Disiplin kerja dipemerintah desa merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena kedisiplinan menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga konsistensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta mematuhi prosedur administrasi

yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, ketidakpastian dalam pelaksanaan program-program desa, dan berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Menurut (Afandi, 2021:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2012: 45) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai (2013), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer (pimpinan) untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku (komunikasi) serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (komitmen organisasi). Adapun tabel dibawah ini menyajikan informasi mengenai daftar kehadiran aparatur pemerintah desa Kantor Desa Markanding dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Aparatur Pemerintah Desa Kantor Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hadir	Tidak Hadir Ada Keterangan (kali)			Jumlah Indisiplin (kali)	Presentase Indisiplin (%)
				S	I	C	A	
2019	36	251	9.036	157	137	96	54	0,59
2020	36	249	8.964	32	40	0	67	0,74
2021	36	249	8.964	24	37	20	73	0,81
2022	34	250	8.500	41	32	0	55	0,64
2023	34	248	8.432	27	36	12	43	0,50
Rata-Rata								0,65

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

A : Alfa / Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa indisipliner dari pegawai aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dalam ketidakhadiran tanpa keterangan ditempat kerja rata- rata selama lima tahun terakhir sebanyak 0,65 %.

Kinerja pegawai sangat penting, karena kinerja ini menunjukkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat dilihat data kinerja aparatur pemerintah desa pada kantor desa markanding dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Kantor Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Program Kerja Dan Sasaran Kegiatan	Target	Realisasi	Persentase Perkembangan (%)
2019	1. Pembangunan Jalan rabat beton	521 m	520 m	99.81
	2. Keg. Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kepala Desa	1 TA	0	0
2020	1. Pembangunan Jalan rabat beton	65 m	65 km	100
	2. Pembangunan tower pipanisasi sambungan air bersih	6 m	0	0
2021	1. Pembangunan Jalan rabat beton	628 m	627 m	99.84
2022	1. Pembangunan Jalan rabat beton	285 m	0	0
	2. Pembangunan sumbe air bersih	1 unit	0	0
2023	1. Pembangunan Jalan rabat beton	417 m	417 m	100
	2. Pelatihan Perangkat Desa	10 orang	0	0

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.5 diatas dapat dilihat data kinerja aparatur pemerintah desa pada kantor Desa Markanding dalam lima tahun terakhir ada beberapa tahun tidak mencapai target yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur pemerintah Desa yang dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah aparatur pemerintah desa mengalami penurunan dua tahun terakhir 2022-2023 sebesar 5,5 %.
2. Minimnya penghasilan tetap dan tunjangan sehingga membuat rendahnya motivasi kinerja aparatur.
3. Lingkungan kerja fisik yang ada pada kantor Desa Markanding ada beberapa yang belum terpenuhi melihat kebutuhan yang tinggi.
4. Rata-rata ketidakhadiran atau tidak disiplin aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebanyak 0,65 %.
5. Data kinerja aparatur pemerintah desa Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi cenderung minim sekali dan ada beberapa tahun yang tidak mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, penelitian ini akan berfokus pada beberapa isu utama yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Akademis

Diharapkan temuan dari studi ini dapat berkontribusi sebagai sumber wawasan dan referensi praktis dalam penerapan konsep-konsep manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan temuan studi ini dapat memperkaya literatur ilmiah dan menjadi acuan bagi penelitian masa depan, serta memberikan wawasan berharga bagi organisasi-organisasi yang menghadapi permasalahan sejenis dalam konteks yang berbeda.

