

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik apabila dalam suatu perusahaan dilakukan metode yang sesuai dengan standarisasi perusahaan terutama etika dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam kerja. Menurut Handoko (2014: 42), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri. Eksistensi sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai motor atau penggerak suatu organisasi atau instansi.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan bersama. Wirawan (2009:1)

menjelaskan bahwa “sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”. Namun, kenyataannya sering ditemukan bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan di dalam suatu organisasi. Pembinaan sumber daya manusia adalah menjadi kewajiban seorang manajer atau pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi. Upaya pengembangan sumber daya manusia atau pegawai ini memiliki konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan seorang pemimpin dan juga organisasi. Namun, hal tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi pula.

Pencapaian tujuan organisasi, menuntut pegawai untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Wibowo (2016:44) menjelaskan bahwa kinerja bertujuan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Perangkat Desa merupakan pegawai pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu kepala desa dalam menjalankan tugasnya untuk harus dapat memberikan

pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, oleh karena itu para perangkat desa dituntut memiliki komitmen, kemampuan, ketrampilan dan perasaan perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat.

Harapannya masyarakat merasa nyaman dan puas mendapatkan pelayanan dari perangkat desa dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di desa. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan para perangkat desa masih kurang efisien dalam menjalankan tugasnya, memakan waktu yang lama, sikap yang kurang inisiatif, kurang bisa bekerja sama dan kurang tepat waktu. Hal ini membutuhkan kinerja yang baik bagi perangkat desa dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat sebagai komitmen tanggung jawab mereka.

Pada era globalisasi seperti sekarang, pegawai memiliki peran penting dalam melakukan perubahan dalam masyarakat transisi menuju masyarakat modern melalui peningkatan pelayanan umum. Kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan berdampak pula terhadap terhambatnya penyelesaian urusan dan citra pemerintahan desa serta citra pegawai desa itu sendiri. Maka dari itu, Pemerintah Kota Kebumen telah mengeluarkan kebijakan mengenai pelayanan publik melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 6 Tahun 2019 tentang terwujudnya tata kelola pelayanan publik yang sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik dan terwujudnya kinerja pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan standar

pelayanan.

Jumlah Penduduk di Kabupaten Kebumen berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen tahun 2023 adalah sebanyak 1,274,737 jiwa. Kabupaten Kebumen secara administratif terdiri dari 26 kecamatan dengan luas wilayah sebesar 128.111,50 hektar atau 1.281,115 km<sup>2</sup>, dengan kondisi beberapa wilayah merupakan daerah pantai dan perbukitan, sedangkan sebagian besar merupakan dataran rendah. Penelitian ini mengambil fokus penelitian pada kinerja perangkat Desa di Kecamatan Puring.

Puring adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Kecamatan Puring terletak di sebelah barat daya Kota Kebumen. Jarak Kecamatan Puring dari Kota Kebumen adalah 37,5 kilometer melalui Desa Sidobunder. Luas wilayahnya 82,7 km<sup>2</sup>, dan jumlah penduduknya 52.262 jiwa (laki-laki 26.419 jiwa, perempuan 25.843 jiwa). Kecamatan Puring terdiri atas 23 desa, 98 RW, dan 318 RT. Pusat pemerintahan Kecamatan Puring berada di Desa Sitiadi.

Desa yang memiliki jumlah pegawai yang berbeda-beda yang bertugas untuk mengatur dan mengurus berbagai macam kepentingan masyarakat setempat. Perilaku setiap anggota organisasi dalam melakukan berbagai tugas merupakan sebuah cerminan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk Kantor Balai Desa se-Kecamatan Puring, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan

mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi kelangsungan kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai Desa menjadi fokus utama dalam pelayanan publik sehingga tujuan pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan dapat tercapai. Kondisi yang dihadapi pemerintah Desa dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan di tingkat Desa memerlukan perhatian yang serius dan tanggung jawab moral yang tinggi. Ini merupakan tantangan bagi pegawai pemerintahan untuk selalu melaksanakan kinerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Desa harus berperilaku sebagai pegawai yang bersih, menegakan disiplin, meningkatkan etos kerja, mengikuti perkembangan zaman dan ikhlas dalam melayani masyarakat. Pelayanan publik yang diselenggarakan di Kantor Desa di Kecamatan Puring meliputi: Pembuatan segala macam surat pengantar, sosialisasi-sosialisasi, dan lain-lain.

Dari berbagai pelayanan yang ada di Desa-Desa, Pemerintah daerah Kecamatan Puring harus lebih memperhatikan tingkat kualitas sumber daya pegawai yang ada di Kecamatan Puring, sehingga ketika pelayanan di Desa berjalan baik akan berimbas baik pula terhadap pelayanan di Instansi pemerintahan Kecamatan Puring. Peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga kinerja yang di hasilkan pegawai dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan yang cepat dan efisien. Pelayanan yang baik diikuti dengan mutu pelayanan

yang bagus akan meningkatkan kepuasan yang diterima oleh masyarakat, sehingga akan berdampak pada kepercayaan masyarakat akan kinerja pegawai Desa.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dilihat dari output yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan tetapi lebih kepada output, proses, manfaat didapatkan dan akibat dari organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Menurut Waryanti (2011), kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara suatu organisasi atau perusahaan mengelola sumber dayanya dalam memperoleh hasil dari tujuan yang telah direncanakan. Pengukuran kinerja perangkat desa di kecamatan Puring pada dasarnya mengikuti acuan dari kecamatan yaitu sesuai dengan Peraturan Bupati No. 40 tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintah desa. Berikut ini tabel penilaian kinerja pegawai.

**Tabel I-1**  
**Penilaian Kinerja Perangkat di Kecamatan puring**

No	Unsur	Tahun		Tahun	
		2021	Ket.	2022	Ket.
1	Kesetiaan	89	Baik	89	Baik
2	Prestasi kerja	80	Baik	83	Baik
3	Tanggung jawab	82	Baik	85	Baik
4	Ketaatan	80	Baik	82	Baik
5	Kejujuran	85	Baik	87	Baik
6	Kerja sama	87	Baik	90	Sangat baik
7	Prakarsa	80	Baik	82	Baik
8	Kepemimpinan	84	Baik	87	Baik
9	Kedisiplinan	75	Cukup	80	Baik
<b>Jumlah</b>		742		771	
<b>Rata-rata</b>		82,4	Baik	85,7	Baik

*Sumber: Data Primer di olah. 2023*

Berdasarkan tabel penilaian kinerja perangkat desa di Kecamatan

Puring, semuanya mengalami peningkatan/kemajuan tetapi tidak terlalu signifikan, hal ini diduga dikarenakan motivasi kerja yang kurang maksimal, kesadaran pegawai akan kedisiplinan kerja yang masih kurang, dan kurangnya penguasaan pemanfaatan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian tingkat kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2013:213), berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Seseorang yang memiliki motivasi lebih baik, akan melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Namun motivasi juga ditentukan oleh adanya kesempatan untuk berkarier, jenis pekerjaan serta kebanggaan sebagai bagian dari organisasi, perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Fenomena yang terjadi masih terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi pada perubahan sistem kerja dengan teknologi informasi, sehingga memperlambat kinerja pegawai. Fenomena ini perlu dikaji lebih dalam lagi, karena dengan adanya motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas seorang pegawai (Simamora, 2004). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahna Widhianingrum (2020), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja Perangkat Desa.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016: 335), mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Fenomena yang terjadi pada pemerintahan desa yaitu seorang perangkat desa yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan/ kepala desa. Tapi pada kenyataannya masih banyak kadus atau perangkat desa yang masih banyak yang tidak tepat waktu bahkan ada yang jarang berangkat kerja. Pemanfaatan waktu kerja yang masih kurang maksimal pun menjadi pemicu ketidakdisiplinan perangkat itu sendiri. Walaupun sudah ada peraturan yang menetapkan harus berangkat hari apa dan pukul berapa, tetapi masih ada yang melanggarnya dan hanya di beri peringatan ringan tanpa sanksi yang tegas. Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia Fitria (2022), menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perangkat Desa.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja yaitu pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Thompson et al dalam Wijana (2017: 45), pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.



Pemanfaatan teknologi informasi dalam beberapa aspek kehidupan manusia telah dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang akhirnya cara hidup dan bekerja masyarakat berubah ke arah pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan teknologi telah merambah ke berbagai bidang kehidupan manusia dan tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Gubernur Nomor 97 Tahun 2020 Tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi. Pemanfaatan teknologi informasi sudah seharusnya digunakan secara tepat dan bijak sehingga apa yang menjadi tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berkat pemanfaatan teknologi informasi mengenai pelayanan terhadap masyarakat dan hasil pelaporan pertanggungjawaban dari tahun yang sebelumnya mengalami peningkatan karena sudah banyak yang menggunakan digitalisasi daripada manual. Dengan adanya dukungan dari pemanfaatan teknologi informasi yang berada di dalam suatu organisasi, maka kinerja pegawai juga dapat meningkat. Namun yang terjadi pada pegawai perangkat Desa Puring belum mampu memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Masih banyak pegawai yang kurang menguasai tentang informasi teknologi. Minimnya pengetahuan perangkat desa tentang teknologi informasi mempengaruhi kinerja pada perangkat desa.

Fenomena ini sering terjadi di Desa Puring sehingga masih banyak perangkat desa yang menggunakan metode manual dalam pengisian

formulir pada saat membuat surat pengantar. Kurangnya penguasaan yang dilakukan pegawai perangkat desa mengenai teknologi informasi memperlambat kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Fenomena ini perlu dievaluasi agar pegawai mampu bekerja lebih baik lagi. Hal ini sama dengan pendapat Simarmata (2006:3) yang menyatakan bahwa teknologi bertujuan memfasilitasi ikhtiar manusia (*human endeavor*) sehingga harus mampu meningkatkan performa kemampuan manusia. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang Esti Widyarningsih, dkk (2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen.

Kinerja perangkat desa pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu baik berasal dari internal individu yang terdiri atas motivasi kerja yang baik, disiplin kerja yang baik, dan mampu menguasai informasi teknologi.

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah tersebut, dan didukung dengan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen”**.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi pada pegawai perangkat Desa di Puring, yaitu mengenai motivasi kerja yang kurang baik, tingkat pelanggaran disiplin kerja, dan minimnya pengetahuan pegawai mengenai teknologi informasi, perlu di evaluasi Kembali agar kinerja pegawai perangkat Desa di Puring bisa bekerja lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?
3. Apakah terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas penulis akan membatasi memfokuskan masalah pada hal sebagai berikut:

1. Kinerja

Menurut Simanjuntak (2015:110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan Robbins, (2013 : 26).

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013:213), berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93), motivasi kerja dibatasi pada indikator:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja.
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kerja.
- e. Pekerjaan yang menantang.

## 3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 335), mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja dibatasi pada indikator:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

- c. Mentaati peraturan kerja
  - d. Menjalankan prosedur kerja.
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Thompson (2017: 45), pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Murcia&sanchez (2013), pemanfaatan teknologi informasi dibatasi pada indikator antara lain:

- a. Pengolahan data
- b. Pengolahan informasi
- c. Sistem manajemen
- d. Proses kerja secara elektronik.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Berikut ini adalah manfaat teoritis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
2. Kegiatan penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran mengenai hasil kinerja pegawai perangkat desa melalui parameter motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap

kinerja.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Berikut ini adalah manfaat praktis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini

1. Bagi penulis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.
3. Bagi organisasi/lembaga yang menjadi obyek penelitian yaitu Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.