

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa adalah kesatuan wilayah yang diberi wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Penyelenggara pemerintahan desa adalah kepala desa yang menyusun anggaran desa, dan dibantu oleh perangkat desa serta kewajiban perangkat desa untuk melaksanakan fungsi pemerintahan dan unsur penunjang pemerintahan daerah. Dimana Kepala desa adalah pejabat pemerintah desa dan memiliki wewenang, tugas, tanggung jawab untuk mengelola anggaran desa dan melaksanakan fungsi pemerintahan nasional dan daerah. Sedangkan perangkat desa merupakan unsur staff yang mendukung kepala desa dalam penyusunan dan koordinasi kebijakan, unsur yang berkedudukan pada sekretariat desa dan menunjang tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan, serta berupa unsur pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Ketentuan mengenai pemerintahan desa diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan desa. Adanya pedoman yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah berupa Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa diharapkan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa. Dimana pada Bab 6 Undang-Undang menetapkan bahwa perangkat desa memiliki tugas membantu kepala desa dalam melaksanakan

tugas dan wewenangnya. Perangkat desa harus bertindak netral dan adil serta tidak boleh mengganggu pemberian layanan kepada masyarakat dan perangkat desa dilarang merugikan kepentingan umum atau terlibat dalam kolusi, korupsi, atau nepotisme. Apabila perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan peraturan dan melakukan tindakan yang jelas dilarang maka tidak menutup kemungkinan akan dilaksanakan pemberhentian perangkat desa.

Kebijakan di atas ditujukan untuk mendorong perangkat desa agar melaksanakan tugasnya seoptimal mungkin dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang unggul. Kinerja maksimal dari para perangkat desa inilah yang diharapkan dapat terwujud, sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai (Bella, Soleh, and Irwanto 2023). Desa merupakan sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menyangkut kepentingannya. Diharapkan pemerintah desa mampu berkontribusi terhadap masyarakat setempat agar tercapainya kinerja maksimal perangkat desa dan tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar dan sasaran yang telah ditentukan. Kinerja sering kali diukur dengan menggunakan berbagai seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Menurut Koesmono (2015:56) sebagaimana dikutip oleh (Bella et al. 2023)

menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian seorang pegawai terhadap tugas yang telah ditentukan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dimana kinerja memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang hebat adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja orang-orangnya karena ini adalah elemen kuncinya. Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich (1994) sebagaimana dikutip oleh (Nursam 2017) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perangkat desa merupakan pegawai pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu kepala desa dalam menjalankan tugasnya untuk memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Harapan masyarakat merasa puas dan nyaman mendapatkan pelayanan perangkat dalam menyelesaikan permasalahan administratif di desa. Berdasarkan pengamatan di lapangan, perangkat desa masih kurang efisien dalam melaksanakan tugasnya, kurang inisiatif, kurang mampu bekerja sama dan kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya.

Perangkat desa membutuhkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas pelayanan terhadap masyarakat sebagai komitmen tanggung jawab mereka. Dengan era globalisasi yang semakin meningkat ini, pegawai memegang peranan penting dalam mewujudkan transformasi masyarakat yang tengah bertransisi menuju masyarakat modern melalui peningkatan

pelayanan publik. Kurang maksimal pelayanan yang diberikan perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan berdampak terhadap terhambatnya penyelesaian urusan desa dan citra perangkat desa itu sendiri. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Kebumen menerbitkan Kebijakan Pelayanan Publik melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 6 Tahun 2019. Hal ini menyangkut penyelenggaraan manajemen pelayanan publik sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik dan penyelenggaraan pelayanan publik yang bermutu sesuai dengan standar pelayanan

Kabupaten Kebumen secara administratif terdiri dari 26 kecamatan dan 460 desa atau kelurahan. Kecamatan Bonorowo merupakan wilayah di Kabupaten Kebumen yang bertugas melaksanakan sebagian fungsi pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh bupati. Wilayah Kecamatan Bonorowo memiliki 11 desa terdiri dari 40 RW, dan 139 RT. dengan batas wilayah sebelah barat Kecamatan Prembun dan Kecamatan Mirit, sebelah timur Kabupaten Purworejo, sebelah utara Kecamatan Prembun, dan sebelah selatan Kecamatan Mirit. Luas wilayahnya mencapai 20,91 Km², dan jumlah penduduknya 18.665 jiwa dengan sebanyak Laki-laki 9.266 Jiwa dan Perempuan 9.399 Jiwa.

Desa memiliki berbagai jumlah perangkat desa yang berbeda - beda yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola berbagai kepentingan masyarakat. Perilaku setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas mencerminkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja hal penting yang harus di capai setiap instansi termasuk Kantor Balai Desa se-

Kecamatan Bonorowo, karena kinerja sebagai kemampuan instansi dalam mengalokasikan dan mengelola perangkat desa. Oleh karena itu, perangkat desa mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kelangsungan kegiatan instansi dan proses pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari kinerja dan hasil yang dicapai, tetapi juga kinerja, proses, dan manfaat yang didapatkan dari organisasi atau instansi untuk mengelola sumber dayanya. Pengukuran kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo sudah sesuai dengan Peraturan Bupati No 40 Tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja perangkat desa. Berikut tabel penilaian kinerja pegawai.

Tabel I- 1
Penilaian Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo

No	Unsur	Tahun		Tahun	
		2023	Ket	2024	Ket
1.	Kesetiaan	75	Cukup	73	Cukup
2.	Tanggung Jawab	76	Cukup	74	Cukup
3.	Kejujuran	82	Baik	73	Cukup
4.	Kedisiplinan	74	Cukup	72	Cukup
5.	Kerja Sama	74	Cukup	72	Cukup
6.	Kepemimpinan	81	Baik	75	Cukup
7.	Ketaatan	75	Cukup	73	Cukup
	Jumlah	537		512	
	Rata-rata	76,7	Cukup	73,1	Cukup

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel I-1 kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo, mengalami penurunan tapi tidak terlalu signifikan. Hal tersebut diduga karena kurangnya kerja sama, kesadaran terhadap disiplin kerja yang masih kurang

dan kurangnya kesetiaan atau loyalitas terhadap pelayanan kepada masyarakat serta dalam pekerjaan yang kurang maksimal.

Berdasarkan observasi dilapangan dalam pengelolaan pemerintahan desa di Kecamatan Bonorowo masih menemui kendala, yang mengakibatkan kinerja pada perangkat desa menurun dan tidak tercapainya program kerja yang telah dirancang. Menurunnya kinerja perangkat desa dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan yang tidak tepat waktu dan pelaporan SPJ (Surat Pertanggungjawaban) yang sering terlambat. Bahwa masih terdapat hambatan dalam kinerja seperti kasi pemerintah meminta tanda tangan staff lain yang terkadang mengesampingkan. Selain itu, ditemukan beberapa pegawai yang tidak menerapkan sikap disiplin, padahal disiplin merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi.

Setiap masing-masing desa dipimpin oleh kepala desa dengan dibantu perangkat desa. Tetapi di setiap desa memiliki jumlah perangkat desa yang berbeda-beda Hal tersebut dapat di lihat dari data kepala desa (Kades) dan perangkat desa pada tabel berikut:

Tabel I- 2
Data Kades dan Perangkat Desa Kecamatan Bonorowo Tahun 2024

No	Desa	Jumlah Perangkat				
		Kades	Sekdes	Kaur	Kasi	Kadus
1.	Mrentul	1	1	3	3	3
2.	Bonjoklor	1	1	3	3	5
3.	Bonjokkidul	1	1	3	3	4
4.	Bonorowo	1	1	2	3	5
5.	Balorejo	1	1	3	3	4
6.	Pujodadi	1	1	3	3	5
7.	Tlogorejo	1	1	3	2	4
8.	Sirnoboyo	1	1	3	3	6
9.	Rowosari	1	1	2	2	3
10.	Patukrejo	1	1	3	3	4
11.	Ngasinan	1	1	3	1	4
	Jumlah	11	11	31	29	47

Sumber: Data primer diolah 2024

Pada Tabel I-2, masing -masing desa memiliki jumlah perangkat desa yang berbeda - beda Menurut Permendagri Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa yaitu perangkat desa yang lengkap terdiri atas sekretariat desa hanya satu orang, kepala urusan paling banyak terdiri atas tiga urusan yaitu urusan tata usaha dan umum, urusan keuangan, dan urusan perencanaan, dan paling sedikit dua urusan yaitu urusan umum dan perencanaan, dan urusan keuangan, kepala seksi terdiri dari tiga orang yaitu kepala seksi pelayanan, kepala seksi pemerintahan, dan kepala seksi kesejahteraan. Serta kepala dusun minimal satu orang ditentukan oleh pelaksanaan wilayah. Perangkat desa di Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen diharapkan mampu berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Namun pada kenyataannya, perangkat desa seringkali menghadapi berbagai tantangan

dalam pekerjaannya, antara lain kedisiplinan, loyalitas terhadap pekerjaan, dan hubungan antar manusia (*Human Relations*) di tempat kerja.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Perangkat desa yang berdisiplin cenderung mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan tugasnya secara konsisten sesuai waktu dan prosedur yang telah ditetapkan. Tingkat kedisiplinan seorang tenaga kerja menurut Dapu (2015) sebagaimana dikutip oleh (Aryoko, Purnadi, and Darmawan 2020) menjelaskan bahwa dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan semua bentuk peraturan selama mereka bekerja. Menurut Simatupang & Saroyeni (2018) sebagaimana dikutip oleh (Aryoko et al. 2020) menjelaskan bahwa keberadaan disiplin kerja diperlukan dalam suatu lembaga atau organisasi, karena dalam suasana disiplin suatu lembaga atau organisasi akan dapat mengimplementasikan program kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan.

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesadaran adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan Pemerintah Kebumen Nomor 26 Bab III Pasal 5 Tahun 2018 tentang

Hari Kerja dan Jam Kerja Pemerintah Kebumen meliputi hari Senin sampai Kamis pukul 07.30 sampai dengan 16.00 WIB dan hari Jumat pukul 07.00 sampai pukul 11.00 WIB jam kerja.

Saat ini beberapa pelayanan kantor desa belum sepenuhnya menerapkan peraturan jam kerja sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Kebumen. Berdasarkan fenomena di lapangan perangkat desa di Kecamatan Bonorowo masih dijumpai beberapa perangkat desa yang tidak hadir, terlambat, maupun pulang lebih cepat dari jam yang sudah di tentukan. Untuk melihat langsung keadaan di kantor desa mendapati hanya beberapa perangkat desa yang datang tepat waktu ke kantor. Selain itu, tidak ada izin tertulis bagi perangkat desa untuk meninggalkan tempat kerja atau tidak masuk kerja. Hal tersebut diduga bahwa perangkat desa percaya bahwa kantor desa merupakan tingkat pemerintahan terendah dan dapat memberikan layanan kepada masyarakat setempat bahkan di luar jam kerja. Ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Disiplin kerja sangat membantu dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

Perangkat desa yang tidak disiplin akan diberi sanksi dan peringatan sebanyak 3 kali. Hal ini guna untuk memberi pelajaran terhadap perangkat desa yang tidak disiplin dalam bekerja. Sanksi atau surat peringatan pertama dan kedua di beri tindakan berupa teguran dari kepala desa. Sedangkan surat peringatan ketiga berupa langsung diturunkan dari kecamatan untuk menghadap kepala Kecamatan Bonorowo. Berikut tabel evaluasi data absensi dapat di lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel I-3
Data Absensi Perangkat Desa Di Kecamatan Bonorowo
Per November 2024

No	Nama Desa	Jumlah Perangkat	Absensi Tidak Hadir		Terlambat Masuk		Cepat Pulang	
			A	%	A	%	A	%
1.	Mrentul	10	2	20%	2	20%	5	50%
2.	Bonjoklor	11	2	18%	3	27%	6	55%
3.	Bonjokkidul	11	2	18%	2	18%	5	45%
4.	Bonorowo	11	2	18%	3	27%	6	55%
5.	Balorejo	11	2	18%	3	27%	2	18%
6.	Pujodadi	12	1	8%	2	17%	1	8%
7.	Tlogorejo	10	6	60%	4	40%	7	70%
8.	Sirnoboyo	13	7	54%	5	38%	10	77%
9.	Rowosari	8	2	25%	2	25%	2	25%
10.	Patukrejo	11	3	27%	3	27%	4	36%
11.	Ngasinan	10	2	20%	2	20%	3	30%
Jumlah		118	56	26%	31	26%	51	43%

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel I-3 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran perangkat desa 26% atau sebanyak 56, masuk terlambat sebesar 26% atau sebanyak 31, dan cepat pulang sebesar 43% atau sebanyak 51 perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa masih memiliki kesadaran yang rendah terhadap pentingnya disiplin kerja. Menurunnya disiplin kerja menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja perangkat desa. Terlihat beberapa perangkat desa di Kecamatan Bonorowo masih kurangnya disiplin kerja. Karena perangkat desa sebelum jam kerja berakhir beberapa perangkat desa sudah meninggalkan kantor desa, masih beberapa perangkat tidak hadir di kantor desa masing-masing dan keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah loyalitas artinya salah satu hal yang tidak bisa dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa diperoleh, bukan dibeli. Setiap organisasi pasti menginginkan sikap loyal dari pegawai. Loyalitas juga memainkan peran penting, sebab ketika loyalitasnya tinggi, perangkat desa akan lebih tekun dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2005) sebagaimana dikutip oleh (Wahyu Aji Purnama, Irwan Prayitno 2023) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam evaluasi karyawan, yang meliputi loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas perangkat desa saat ini tidak hanya terletak pada pemenuhan tugas dan tanggung jawab sebagai perangkat desa sesuai uraian tugas dan tugas, namun juga dalam memberikan yang terbaik untuk desa.

Profesi perangkat desa merupakan suatu kebanggaan karena melibatkan warga masyarakat yang dipilih dan mengemban amanah untuk mengabdikan pada masyarakat. Sebagai perangkat desa, selalu siap membantu ketika masyarakat membutuhkan bantuan, baik secara pribadi maupun sosial. Misalnya pekerjaan yang berhubungan dengan kecamatan, namun laporan ke kecamatan belum selesai dan waktu yang ditentukan terbatas, maka perangkat desa dapat melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja (malam hari). Berdasarkan fenomena di lapangan yang ada dari segi loyalitas, masih terdapat beberapa perangkat desa yang kurang tanggung jawab untuk melayani masyarakat dengan baik, perangkat desa kurang menunjukkan kinerja yang baik

serta pelayanan yang kurang maksimal, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat menyurat membutuhkan waktu yang lama.

Selain disiplin kerja dan loyalitas faktor yang mempengaruhi kinerja adalah hubungan manusia (*Human Relations*). Hubungan manusia adalah komunikasi interpersonal antar manusia. Komunikasi yang sudah memasuki tahap psikologis dimana orang yang berkomunikasi dan berkomunikasi saling memahami pikiran dan perasaan serta bertindak bersama-sama. *Human Relations* dalam bekerja juga mempengaruhi kesejahteraan dan kerjasama antar pegawai desa, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Menurut (Effendy, 2009) sebagaimana dikutip oleh (Yanuar 2021) menjelaskan bahwa *human relations* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama.

Berdasarkan hasil observasi terdapat kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka di antara perangkat desa atau antara atasan dan bawahan sering kali menjadi sumber kesalahpahaman. Beberapa perangkat desa merasa terbebani karena harus mengambil alih tugas rekan yang tidak bekerja dengan baik. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Bonorowo Kabupaten Kebumen ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo masih terbilang belum maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan masih ada beberapa perangkat desa yang tidak disiplin dalam bekerja, Kurangnya Loyalitas tanggung jawab untuk melayani masyarakat dengan baik dan *human relations* terdapat komunikasi yang kurang efektif antar perangkat desa maupun dengan kepala desa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, loyalitas dan *human relations* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo?
3. Apakah *human relations* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo?
4. Apakah disiplin kerja, loyalitas, dan *human relations* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo?

1.3. Batasan Masalah

Batasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar penelitian dilaksanakan sedemikian rupa sehingga terfokus pada pokok permasalahan dan keterbatasan yang ada. Diharapkan tidak menyimpang dari tujuan penelitian ini. Maka penulis perlu menetapkan Batasan Masalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa yang meliputi Sekretaris Desa (Sekdes), Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi) dan Kepala Dusun (Kadus) yang berjumlah 118 responden. Diharapkan tidak menyimpang dari tujuan penelitian ini. Maka penulis perlu menetapkan Batasan Masalah sebagai berikut:

2. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Moeheriono (2012: 95) sebagaimana dikutip oleh (Bella et al. 2023) menjelaskan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator-indikator menurut Mangkunegara (2014:67) sebagaimana dikutip oleh (Bella et al. 2023) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. tanggung jawab
- d. kerja sama
- e. Inisiatif

3. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Wykoff & Unel (1990) sebagaimana dikutip oleh (Yanuar 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela

dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Alfred R. lateiner sebagaimana dikutip oleh (Ariawan Tri Hartono 2020) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti

- a. Ketepatan pada waktu
- b. Pemanfaatan sarana
- c. Tanggungjawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

4. Loyalitas Kerja (X2)

Menurut Poerwadaminta (2013:609) sebagaimana dikutip oleh (Bella et al. 2023) menjelaskan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Indikator-indikator yang mempengaruhi loyalitas perangkat desa menurut Siswanto (2010:112) sebagaimana dikutip oleh (Eristaria, Irawan, and Wening 2020) menjelaskan bahwa:

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Kesukaan terhadap pekerjaan

5. Human Relation (X3)

Menurut Davis (2010:52) sebagaimana dikutip oleh (Yanuar 2021) menjelaskan bahwa human relations adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologisnya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut "*Successful group effort*" (usaha kelompok yang berhasil). Indikator *Human Relation* Menurut Uchjana (2009:66) sebagaimana dikutip oleh yaitu:

- a. Adanya komunikasi
- b. Adanya pengarahan
- c. Adanya keterbukaan
- d. Adanya sikap saling menghargai

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan dan batasan masalah, penulis berharap penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relations* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, loyalitas dan *human relations* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah literatur dan referensi ilmiah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, khususnya disiplin kerja, loyalitas, dan human relations
- b. Berkontribusi pada penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks pemerintahan desa.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan rekomendasi kepada perangkat desa di Kecamatan Bonorowo tentang bagaimana meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan aspek kedisiplinan, loyalitas dan *human relations*.
- b. Memberikan informasi masukan kepada pemerintah daerah dalam mengembangkan kebijakan yang membantu meningkatkan kinerja staff desa melalui peningkatan disiplin, loyalitas, dan *human relations*

