

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat membantu untuk kemajuan organisasi. Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebagian besar organisasi di Indonesia, oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi dalam persaingan global.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi digital ini, semua organisasi publik maupun non publik dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Kualitas sumber daya manusia harus terus-menerus ditingkatkan, dimana sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan dan perkembangan.

Di dalam organisasi sendiri, untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya dengan kepemimpinan, dorongan motivasi, kedisiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku sumber daya manusia dalam kinerjanya. Perilaku yang menggerakkan kegiatan dalam suatu organisasi, seperti yang diketahui melibatkan serangkaian individu yang beragam kelompok dan bermacam status yang meliputi pendidikan, pekerjaan, usia jenis kelamin pengalaman, tingkat masing-masing individu.

Banyak faktor yang dapat menentukan sebuah organisasi akan berhasil. Karena sebuah organisasi tentu memiliki tujuan dalam kemajuan pencapaiannya. Manajemen yang terstruktur dan efektif akan menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar atau tidak. Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi selalu ada peranannya sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami dalam pekerjaannya. Peningkatan produktifitas kerja ditunjukkan dengan kinerja seseorang yang maksimal dan optimal. Kinerja yang maksimal dan optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pegawai. Agar terciptanya suatu sistem kinerja yang maksimal dan optimal, maka para pegawai harus berusaha meningkatkan pengetahuan dan skill individu yang dimilikinya, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Upaya menciptakan kinerja yang baik dari pegawai bukanlah hal mudah,

karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum sesuai dan kurang menguasai ketrampilan manajemen pelayanan terhadap publik.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari kinerjanya yang maksimal dan optimal yaitu dengan kinerja yang sesuai dengan standarisasi organisasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dalam Hasibuan (2013:193) organisasi merupakan suatu tempat dimana sumber daya manusia yang beragam dikumpulkan demi dapat memenuhi suatu tujuan yang akan dicapai. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang terus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk kemajuan organisasi kedepan, karena hal ini merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan visi yang tertuang dalam skema strategis organisasi.

Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, oleh karena itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja mungkin pegawai yang memiliki prestasi akan diberikan penghargaan atas prestasinya, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didominasi. Saat ini, hubungan antara manusia dengan cakupan berbagai aspek kehidupan telah menempatkan isu demokratis dalam

kedudukan penting, lembaga pemerintah pada beberapa negara dijadikan sebagai organisasi *public service* dalam mensejahterakan masyarakatnya yang merupakan tantangan untuk menyelenggarakan tata kelola yang baik dengan kinerja yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang cukup adalah memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreatifitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan kedepan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang berkualitas dan potensial, yang harus dimiliki setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi atau organisasi, dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai yang harus diperhatikan yaitu kualitas sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektifitas kerja yang baik. Dalam pemberdayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu pencapaian kinerja yang baik pula agar terbentuknya efektifitas dalam suatu organisasi. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi harus terlebih dahulu mengetahui bagaimana karakteristik dari masing-masing sumber daya manusia tersebut, karena setiap karakteristik individu berbeda-beda mulai dari kemampuan usaha maupun kreatifitasnya. Selain itu sumber daya manusia berada dalam satu organisasi diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik kepada

organisasi, hal tersebut ditunjang oleh sikap dan perilaku yang dimiliki setiap individu itu sendiri. Oleh karena itu, disamping peran lembaga pendidikan formal yang mampu membekali kemampuan di bidang sains dan teknologi, lembaga-lembaga pendidikan keagamaan juga tidak kalah penting perannya untuk membangun kepribadian sikap moral dan integritasnya. Sumber daya manusia membutuhkan keteladanan dan lingkungan sosial yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya nilai-nilai sikap moral, sosial dan spiritual.

Salah satu tujuan bekerja bagi pegawai adalah untuk memperoleh motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan tersendiri sehingga bisa meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, untuk membandingkan antara pekerjaan yang diterima dengan harapan yang dimilikinya untuk kedepan. Tetapi jika tingkat motivasi kerja pegawai rendah, maka akan berdampak pada kinerjanya hal tersebut menjadi suatu masalah. Organisasi menyadari terutama instansi pemerintah bahwa pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan dan fungsi dari instansi tersebut. Sehingga pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dan optimal. Motivasi secara sederhana dikondisikan sebagai tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan secara maksimal. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung akan menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap sesuatu yang dikerjakannya, sehingga akan menimbulkan terganggunya

pekerjaan yang dilakukannya dan tidak bisa maksimal. Jika motivasi yang dimiliki semakin besar maka seseorang dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dan optimal.

Memberikan motivasi yang tepat akan membuat pegawai terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan hal ini akan memberikan dampak positif pada organisasi yaitu tercapainya kinerja yang baik. Ketika individu berusaha untuk melakukan pemenuhan tujuan organisasi maka kebutuhan individu akan terpenuhi juga, karena hal ini memotivasi pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tertentu, dengan motivasi maka para pekerja mempunyai dorongan untuk mengeluarkan segenap kemampuan atau kinerja untuk mewujudkan tujuan tersebut. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi dan kinerja merupakan elemen yang saling berkaitan secara konstruktif dan korelatif. Motivasi dan kinerja saling mengisyaratkan dan tidak dapat dilepaskan dengan yang lain. Seseorang yang termotivasi maka orang tersebut akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana orang tersebut bekerja. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang akan

berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tumbuhnya motivasi diri untuk bekerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah dan keluar dari organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil dari pekerjaan seseorang selama periode tertentu dengan standar yang telah ditentukan. Standar kerja organisasi biasanya berbeda-beda termasuk juga dengan standar kinerja perangkat desa. Perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam menyusun kebijakan desa dan program kerja untuk desa dari pemerintah. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan perangkat desa, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas dan manajemen yang tersusun, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda dalam pencapaian hasil. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan dalam organisasi. Dalam melaksanakan kinerja sebuah organisasi perlu dukungan dan manajemen untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan optimal.

Fenomena yang terjadi berbeda dengan visi dan tujuan organisasi desa. Hal ini dibuktikan dengan kinerja dikala pada setiap pergantian kepala desa sebagai pemimpin yang baru. Kepala desa akan sangat mempengaruhi dalam sistem kinerja pegawai pemerintah desa. Kurangnya motivasi diri seorang pekerja menjadikan salah satu pekerjaan kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan kurang antusiasnya seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena yang terjadi juga masih

dirasakan saat ini yaitu masih terdapat perangkat desa yang malas-malasan dalam menyelesaikan tugas kerja, kurangnya disiplin dalam berbagai hal terutama laporan, dll. Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintah terendah dalam struktur organisasi pemerintahan kota atau kabupaten. Dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa 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, hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat (2) dan (3) tentang pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dari keterangan undang-undang tersebut maka desa sepenuhnya memiliki kewenangan dalam menjalankan kinerja pemerintahan desa. Untuk itu kepala desa sebagai pimpinan pemerintah desa harus benar-benar memperhatikan kinerja desanya supaya menjadi lebih baik. Pemerintah desa adalah kepala desa yang dibantu perangkat desa dalam menyelenggarakan urusan tata kelola Desa.

Kecamatan Bangsri merupakan salah satu Kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah dengan luas kurang lebih 85,0 km². Secara geografis letak Kecamatan bangsri berbatasan dengan laut Jawa dan 3 Kecamatan, yaitu Kecamatan Kembang, Kecamatan Mlonggo

dan Kecamatan Pakis Aji. Di sebelah timur Kecamatan bangsri berbatasan langsung dengan Kecamatan Kembang, sebelah barat Kecamatan berbatasan langsung dengan Kecamatan Mlonggo, sebelah selatan Kecamatan berbatasan dengan Kecamatan Pakis Aji dan sebelah utara Kecamatan berbatasan dengan Laut Jawa. Kecamatan Bangsri sendiri memiliki beberapa desa yang dipimpin oleh kepala desa. Kecamatan bangsri memiliki 12 desa yang terdiri dari desa Bangsri, Banjar Agung, Banjaran, Bondo, Guyangan, Jerukwangi, Kedungleper, Kepuk, Papasan, Srikandang, Tengguli dan Wedelan.

Fenomena yang terjadi diatas didukung dengan adanya beberapa tabel sebagai berikut ini :

Tabel 1.1
Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan Se-Kecamatan 2023

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD/MI Sederajat	21 Orang
2.	SLTP Sederajat	30 Orang
3.	SLTA Sederajat	52 Orang
4.	S1	45 Orang
5.	S2	12 Orang
	Total	160 Orang

Dari tabel tersebut diketahui bahwa masih banyak pegawai yang pendidikanya masih rendah yaitu masih terdapat lulusan Pendidikan terendah pada tingkat SD/MI Sederajat dan yang paling banyak lulusan SLTA Sederajat. Hal ini berdasarkan ketentuan pasal 10 peraturan daerah Kabupaten Jepara nomor 10 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan peraturan daerah kabupaten jepara nomor 17 Tahun 2017 tentang

pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa dinyatakan bahwa calon perangkat desa berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum atau yang sederajat/setara. Sehingga dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam perangkat desa harus ditingkatkan lagi guna menunjang kinerja organisasi yang maksimal kedepannya.

Hal ini membuktikan fenomena lapangan bahwa kualitas sumber daya manusianya harus ditingkatkan lebih maksimal lagi. Jika sumber daya manusia terpenuhi, organisasi akan maju. Selain sumber daya manusia ada juga yang menjadi faktor tersendiri bagi pegawai yaitu fasilitas kerja. Pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja tidak lepas dari lingkungan dan fasilitas kerjanya. Organisasi yang memperhatikan lingkungan dan fasilitas kerjanya sesuai standar kerja atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, maka akan dapat membawa pengaruh yang sangat besar terhadap semangat bekerja pegawainya. Lingkungan dan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam instansi yang dibebankan, misalnya komputer, meja, kursi, ruangan, penyejuk ruangan, penerangan, kendaraan dan lain-lain.

Fasilitas kerja merupakan hal yang mendukung dalam pencapaian kinerja. Fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja seseorang yang maksimal. Fasilitas kerja yang memadai akan berdampak pada organisasi kedepannya. Fasilitas kerja baik, akan mendukung

kenyamanan bekerja sehingga kinerja seseorang bisa lebih maksimal dan bisa berkembang.

Tabel 1.2
Daftar Rekapitulasi Inventaris Desa Se-Kecamatan Bangsri
Tahun 2023

No.	Nama Barang	Jumlah Barang	Identitas Barang
1.	Meja	212	Inventaris Desa
2.	Kursi	180	Inventaris Desa
3.	Almari	26	Inventaris Desa
4.	Rak Buku	27	Inventaris Desa
5.	Komputer	32	Inventaris Desa
6.	Printer dan Scanner	29	Inventaris Desa
7.	Pendingin Ruangan AC/Kipas Angin	15	Inventaris Desa
8.	Whiteboard	23	Inventaris Desa
9.	Kendaraan Roda 2	24	Inventaris Desa

Berdasarkan tabel tersebut masih terdapat beberapa fenomena yang terjadi dilapangan yaitu masih kurang dan belum optimalnya fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerja di desa. Kondisi fasilitas kerja di obyek penelitian masih didapatkan fenomena sebagai berikut :

1. Masih dijumpai pegawai yang tidak memiliki ruangan yang memadai.
2. Masih dijumpai kekurangan meja, kursi dan almari yang memadai.
3. Masih dijumpai kekurangan tempat sampah yang tertutup diruangan guna meminimalisir sampah yang dibuang sembarangan.
4. Masih dijumpai surat-surat tergeletak di meja tidak ada filing cabinet maupun rak arsip sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

5. Printer masih terbatas sehingga apabila akan mencetak/mengeprint dokumen masih bergantian dengan yang lainnya, dll.

Fenomena yang terjadi juga dibuktikan dengan adanya laporan kecamatan tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Desa Terlambat Mengirimkan Laporan Inventarisasi Dan Aset
Desa Tahun Anggaran 2023

No.	Desa	Keterangan
1.	Banjaran	Terlambat 1 bulan
2.	Guyangan	Terlambat 5 bulan
3.	Kedungleper	Terlambat 5 bulan
4.	Kepuk	Terlambat 2 bulan
5.	Papasan	Terlambat 7 bulan
6.	Srikandang	Terlambat 6 bulan
7.	Tengguli	Terlambat 6 bulan

Tabel 1.4
Data Desa Terlambat Mengumpulkan Laporan
Pertanggungjawaban Bantuan Keuangan RT RW Tahun 2023

No.	Desa	Keterangan
1.	Banjaran	Terlambat 4 bulan
2.	Guyangan	Terlambat 3 bulan
3.	Kedungleper	Terlambat 4 bulan
4.	Kepuk	Terlambat 3 bulan
5.	Papasan	Terlambat 3 bulan
6.	Srikandang	Terlambat 4 bulan
7.	Tengguli	Terlambat 4 bulan

Dari hasil laporan tersebut masih terdapat banyak desa yang terlambat menyelesaikan tanggung jawab masing-masing desa di lingkungan wilayah kecamatan Bangsri. Hal ini bisa terjadi dari berbagai faktor salah satunya dari segi sumber daya manusianya, motivasi yang kurang dan fasilitas yang kurang begitu memadai. Fenomena yang terjadi juga dibuktikan dengan adanya capaian kinerja Desa se-Kecamatan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Capaian Kinerja Desa Se-Kecamatan Bangsri 2022

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Pelayanan masyarakat desa	%	100	75	80
2.	Infrastruktur dasar masyarakat dan lingkungan hidup	%	100	83	85
3.	Inovasi dan kreatifitas desa	%	100	60	70
4.	Program desa	%	100	70	80

Dari tabel-tabel tersebut diketahui bahwa belum adanya kinerja desa yang mampu melebihi/melampaui target yang ingin dicapai kecamatan. Dan dari tabel tersebut membuktikan bahwa perlu adanya perhatian dan penanganan yang harus dilakukan oleh pemerintah desa setempat untuk meningkat kinerjanya. Jika penanganan baik maka pemerintah desa akan maju dan berkembang.

Beberapa research gap yang terkait dengan penelitian ini antara lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2021) yang menguji variabel sumber daya manusia terhadap motivasi kerja dengan responden pegawai

mendapatkan hasil bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adji (2018) dengan menguji variabel yang sama didapatkan hasil bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika dkk, (2018) yang menguji variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dengan mengambil sampel pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh mendapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nufia dan Tri (2020) dengan menguji variabel yang sama mengungkapkan bahwa hasilnya variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2018), Febrisma (2019) dan Wida dkk, (2019) yang menguji variabel sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja dengan responden pegawai mendapatkan hasil bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Mulyadin (2020) dengan menguji variabel yang sama didapatkan hasil bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirul dan Edy (2017) yang menguji variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil

bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2019) fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul dkk, (2017), Rahayu dkk, (2020), Putra dkk, (2019) dan Telaumbanua dkk, (2019) yang menguji variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera dan Wahyuddin (2019) dengan menguji variabel yang sama didapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan dan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Bangsri ”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi dalam kinerja perangkat desa adalah timbulnya kinerja perangkat desa yang kurang maksimal dan kurang sesuai yang diharapkan organisasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang mana masih adanya perangkat desa yang pendidikan terakhirnya SD dan SMP. Masih sering adanya keterlambatan desa dalam

pembuatan laporan desa. Fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya motivasi diri seorang pekerja sehingga target capaian kinerja desa dengan realisasi kinerja desa belum memenuhi target yang diinginkan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri ?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri ?
3. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri ?
4. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri.

2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri.
3. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri.
4. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bangsri.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi orang lain. Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini, bisa dilihat dari segi manfaat teoritis dan praktis yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah khasanah kajian ilmu dalam bidang pengetahuan dan sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dan praktis bagi instansi terkait, dalam memberikan pertimbangan – pertimbangan maupun kebijakan instansi khususnya

pada perangkat desa di kecamatan Bangsri dalam rangka untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja pada pegawai.

1.5. Ruang Lingkup

Terkait dengan ruang lingkup penelitian, maka batasan ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di semua Desa se-Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara.
2. Variabel yang diteliti adalah kualitas SDM dan fasilitas kerja sebagai variabel eksogen, variabel kinerja perangkat desa sebagai variabel endogen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
3. Locus penelitian ini adalah semua perangkat Desa yang berada di Kecamatan Bangsri.
4. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan setelah proposal penelitian disetujui.