

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang menentukan sebuah organisasi akan berhasil. Karena sebuah organisasi tentu memiliki tujuan dalam kemajuan pencapaiannya. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar. Untuk 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.

Kualitas sumber daya manusia harus terus menerus ditingkatkan, dimana memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Di dalam organisasi sendiri, untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya kerja komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja yang merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku sumber daya manusia dalam kinerjanya.¹ 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.²

¹ Stephen P Robbins dan Judge Timoty A, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, (Jakarta:Salemba Empat, 2008), hal.102.

² Deska Nur Oktaviani, M. Aziz Firdaus dan Widhi Ariyono Bimo, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional V/Jakarta. *Journal Manager*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2020, hal.101

Peningkatan produktifitas kerja ditunjukkan oleh kinerja seseorang yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pegawai pemerintah. Agar terciptanya suatu sistem kinerja yang optimal, para pegawai harus berusaha meningkatkan pengetahuan, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya hal ini para pegawai pemerintah. Upaya menciptakan kinerja dari pegawai pemerintah bukanlah hal mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum sesuai dan menguasai ketrampilan manajemen, keahlian penerapan manajemen pelayanan publik.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari kinerjanya yang optimal yaitu dengan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya, karena hal ini merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi terutama bagi instansi pemerintahan, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia akan semakin baik pula prestasi kerja yang akan dihasilkan. Dalam dunia kerja setiap individu yang memasuki dunia kerja akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari pegawai itu sendiri. Hasibuan menerangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.³

Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang berkualitas dan potensial, yang harus dimiliki setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi, misi, 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. Memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu pencapaian yang baik agar terbentuknya efektivitas dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang berkualitas dan potensial, yang harus dimiliki setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi, misi, 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

³ Hasibuan, S.P Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal.10

sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektifitas kerja yang baik. Memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu pencapaian yang baik agar terbentuknya efektivitas dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Arfah menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Sumber daya manusia dapat diartikan merupakan penggerak dalam menentukan keberhasilan organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi ekstra perhatian. 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, 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 kualitas spiritual 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, moral dan integritas. Sumber daya manusia membutuhkan keteladanan dan lingkungan sosial yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya nilai-nilai moral, sosial dan spiritual.⁴

⁴ Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI [http://itjen.kemenag.go.id/web/Kemenag-Miliki-Peran-Strategis-Siapkan-SDM-Unggul Untuk-Indonesia-Maju](http://itjen.kemenag.go.id/web/Kemenag-Miliki-Peran-Strategis-Siapkan-SDM-Unggul-Untuk-Indonesia-Maju) di akses pada tgl 28 Januari 2021

Manusia merupakan makhluk spiritual yang sedang mengalami proses fisikal di dunia. Manusia ditentukan oleh sikapnya terhadap sesuatu mindset yang dimiliki oleh orang tersebut. Mindset manusia terjebak pada berfikir praktis, mayoritas mereka bertujuan pada kehidupan materialisti dan mengesampingkan kehidupan spiritual. Mereka yang menerapkan pola pikir materialistik akan menjadikan kehidupan pengumpul harta sebagai kriteria keberhasilan. Sementara mereka yang menerapkan pola pikir spiritual menjadikan harta hanya sebagai instrument dalam mencapai tujuan yang lebih mulia dalam hidupnya.

Spiritual adalah komponen penting dari individu yang dimiliki dan sebuah aspek integral dari filosofi holistik. Spiritual pasti mengalami perkembangan dengan keadaan yang tidak selalu baik seperti halnya fisik. Spiritual dalam meningkatkan kinerja dilihat dari tingkat motivasi, stress kerja, ketegangan emosional, merasa tidak pernah cukup dalam finansial yang diterima, perilaku tidak etis dalam organisasi.

Spiritual sebagai salah satu dimensi dimana mampu membentuk karakter perilaku pegawai, menghilangkan adanya perilaku korupsi dan nepotisme dalam organisasi, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna. Spiritual bukanlah masalah tentang agama atau sistem kepercayaan saja, melainkan juga tentang kehidupan yang menyangkut diri sendiri diluar agama. Spiritual menyangkut suatu yang universal, yaitu memberikan makna dan tujuan dalam hidup manusia yang tidak tergantung pada agama. Organisasi dengan spiritual mengaku bahwa manusia memiliki pikiran dan spirit, untuk berusaha mencari dengan bagian dari suatu komunikasi.

Spiritual merupakan salah satu konteks perilaku individu dalam organisasi untuk menghasilkan tujuan organisasi, menyangkut dengan nilai dan sikap yang diperlukan pada seseorang secara individu agar organisasi menjadi efektif. Spiritual menjadi penting saat untuk menilai sebuah kinerja dalam organisasi. Pendekatan perilaku mefokuskan pada pegawai untuk mengukur kinerja berdasarkan tingkat spiritualnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz⁵ menyatakan bahwa Spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil yang menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Spiritual merupakan hal yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Karena hal ini menyangkut dengan pertumbuhan rohani pribadi seseorang. Jika ini dapat tumbuh dan meningkatkan kepribadian yang lebih positif, maka organisasi akan mengalami perkembangan untuk bekerja dan pencapaian tujuan yang jelas, tidak banyak organisasi yang memahami tentang manfaat spiritualitas, bahkan mereka menghindari hal ini, padahal organisasi akan mengalami hasil yang lebih baik. Spiritual dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi pegawai dan organisasi. Spiritual di tempat kerja, akan membuat pegawai merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat pegawai merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi dalam memajukan visi dan misi organisasi itu sendiri, sehingga menumbuhkan moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi pegawai.

⁵Pratama. Abdul Aziz Nugraha, Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas dan Profesionalisme terhadap kinerja dosen STAIN Salatiga, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol.8, No.2, 2014, hal.2

Dalam organisasi kajian mengenai spiritualitas ditemukan bahwa setiap individu yang menghidupkan spirit dalam dirinya akan memunculkan nilai-nilai terdalam dari dirinya yang menunjang pekerjaan, selain itu juga akan memberikan harapan dalam pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga akan mengalami kekegimbaran dan bermakna dalam pekerjaannya. Menghidupkan nilai spiritual dalam pekerjaan Ketika berhubungan dengan orang lain, akan melihat dirinya sebagai bagian dari rekan kerja yang dapat dipercaya, kemudian akan mengalami perkembangan pribadi di mana mereka akan menghargai dan didukung.

Motivasi secara sederhana dikondisikan sebagai tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin dalam berbuat. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung akan menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap yang dikerjakannya. Sehingga akan menimbulkan pekerjaan akan terganggu dan tidak maksimal. Jika motivasi yang dimiliki semakin besar maka seseorang dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Memberikan motivasi yang tepat akan membuat pegawai terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan hal ini akan memberikan dampak positif pada perusahaan 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 maksimal 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 perkerja mempunyai dorongan untuk mengeluarkan segenap kemampuan atau kinerja untuk mewujudkan tujuan tersebut.⁶ Motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja merupakan elemen yang saling berkaitan secara konstruktif dan korelatif. Motivasi dan kinerja saling menisyaratkan 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 ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu.

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 untuk bekerja memaknai kerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah dan keluar. Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memberikan motivasi bekerja, dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT Surat Az – Zumar ayat 39.

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌۢ لَّسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

⁶ Yunan Rusdianto, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Djambatan, 2008) hal.55

Artinya:

*“Hai kaumKu, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”*⁷

Dalam surah Al-Jum’ah Ayat 10 Allah telah menegaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

*“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”*⁸

Motivasi kerja dalam Islam itu merupakan bentuk mencari nafkah yang termasuk dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup duniawi, bukan untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Akan tetapi merupakan bentuk untuk beribadah. Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan berasal dari hubungan antara pegawai dengan Tuhannya.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Dini Aprilia dkk,¹⁰ dan penelitian Siti Noer Istiqomah dan Suhartini¹¹ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

⁷ Al-Qur’an dan terjemahan, Departemen Agama RI, Bandung: CV Diponegoro, 2010

⁸ *Ibid.*, -

⁹ Rokan, *Bisnis Ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW dalam bisnis*, (Yogyakarta : PT Bentang Pustaka, 2013), hal.75

¹⁰ Dini Aprilia, Dinnul Alfian Akbar dan Dedy Anwar. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol.6, No.1, 2021, hal.8-9

dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok pemerintah daerah. Kinerja hal yang penting bagi pegawai, dimana dengan kinerja pegawai akan memberikan dampak terhadap perkembangan organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.¹²

Sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan oleh setiap lembaga, baik lembaga pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lembaga. Dalam organisasi terdapat kajian mengenai spiritualitas ditemukan bahwa setiap individu yang menghidupkan spirit dalam dirinya akan memunculkan nilai-nilai terdalam dari dirinya yang menunjang pekerjaan. Selain itu terdapat motivasi dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas kerja individu yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen yang baik, SDM dapat memiliki kinerja yang baik, berkualitas, dan dapat memaksimalkan kinerja SDM. Hal ini sangat penting bagi organisasi.

Dalam PERBU Tulungagung No. 5 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 4,5 dan 6 tentang Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disebut IKU adalah ukuran

¹¹ Siti Noer Istiqomah dan Suhartini. Pengaruh disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. 2015.

¹² Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005) hal.5

keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi. IKU pemerintah daerah adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi pemerintah daerah. IKU perangkat daerah adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi perangkat daerah. PERBU Tulungagung No. 5 Tahun 2019 pasal 1 ayat 9 Kinerja Organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.¹³

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dengan standar yang telah ditentukan. Standar yang berbeda dari masing-masing intitusi termasuk juga dengan standar kinerja perangkat desa. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan perangkat desa, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, 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, tujuan dalam organisasi. Hal ini terus diperlemah kinerjanya dikala pada setiap pergantian kepala desa sebagai pemimpin yang baru. Kepala desa akan sangat mempengaruhi dalam sistem kinerja pegawai pemerintah desa.

Organisasi pemerintahan desa yang merupakan tingkatan pemerintah terendah dalam struktur organisasi pemerintahan, dari Kabupaten, Kecamatan dan Desa. Dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain yang disebut desa,

¹³ Peraturan Bupati Tulungagung, Nomer 5 Tahun 2019, *Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintahan Kabupaten Tulungagung*.

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.¹⁴

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 pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁵ Pemerintah desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai urusan penyelenggara Pemerintah Desa. Dimana dalam Kecamatan terbagi menjadi beberapa desa yang dipimpin oleh kepala desa. Kota Tulungagung terdapat 19 Kecamatan, 14 kelurahan dan 257 desa dari total 666 Kecamatan, 777 kelurahan, dan 7.724 desa yang berada di Provinsi Jawa Timur. Dari 19 kecamatan yang berada di Kabupaten Tulungagung ada satu kecamatan yang berbatasan dengan Kecamatan Sendang sebelah barat, Kecamatan Kauman sebelah selatan, Kecamatan Kedungawaru dan Kecamatan Ngantru sebelah timur, dan Kabupaten Kediri sebelah utara yaitu Kecamatan Karangrejo. Kecamatan Karangrejo adalah sebuah kecamatan yang ada di Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur. Di Kecamatan Karangrejo terdapat 13 desa yang tersebar.

¹⁴ Undang-undang Republik Indonesia, Nomer 6 Tahun 2014, Tentang Pemerintah Daerah,

¹⁵ *Ibid*,-

Tabel 1.1**Pegawai pemerintahan Di Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung**

| Desa | Kades / Kalur | Sekdes / Seklur | Kasun | Kepala Urusan | | | | |
|---------------|------------------|--------------------|-----------|---------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | Pemerintahan | Ekonomi /Pemb. | Umum | Kesra | Keuangan |
| Bungur | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Babadan | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sukowidodo | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sukowiyono | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sembon | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Tanjungsari | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Gedangan | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sukodono | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Karangrejo | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sukorejo | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Punjul | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Tulungrejo | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Jeli | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah | 13 | 13 | 40 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |

Sumber : Kecamatan Karangrejo Dalam Angka, 2017

Dari tabel 1.1 merupakan pegawai desa yang ada di Kecamatan Karangrejo yang dipimpin kepala desa untuk menunjang pemerintahan desa mempunyai yang berfungsi untuk melaksanakan program-program pemerintahan. Peran kepala desa sebagai sumber daya manusia dalam memimpin organisasi pemerintahan desa sangat penting dalam keberhasilan pelaksanaan desa. Dalam mengelola pemerintahan desa, maka Kepala desa harus didukung oleh perangkat desa handal merupakan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kebutuhan penting bagi strategi dalam pemerintahan desa. Dalam PERDA No. 12 Tahun 2018 Perubahan Atas PERDA No. 2 Tahun 2015 Tentang Kepala Desa pada pasal 31 ayat 1 poin (d) berpendidikan paling rendah tamat Sekolah Menengah Pertama

(SMP) atau sederajat.¹⁶ Dan PERDA No. 4 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas PERDA No. 4 Tahun 2017 Tentang Perangkat Desa pada pasal 19 ayat 1 poin (c) Berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum (SMU) atau sederajat.¹⁷

Perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam menyusun kebijakan desa dan program kerja untuk desa dari pemerintah. Salah satu cara mengetahui sumber daya manusia sebagai pegawai pemerintahan desa yaitu dengan mengukur kinerjanya. Seorang pegawai pemerintah desa yang berkompoten di bidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik sedangkan yang tidak berkompoten tidak akan mampu mencapai tujuan dengan maksimal dan akan menurunkan tingkat kinerjanya. Dengan semakin besar tanggung jawab, maka dibutuhkan pula sumber daya manusia yang mumpuni.

Pegawai pemerintahan desa yang meruanglingkupi dari lurah/kepala desa, sekertaris desa/carik, kaur keuangan/bendahara desa, kaur pemerintahan, kaur perencanaan, kasun desa. Dalam hal ini kualitas sumber daya manusia dari kepala desa yang terdapat pada PERDA Nomer 4 Tahun 2018 minimal dalam pendidikan seorang kepala desa adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat. Sedangkan kualitas sumber daya manusia dari perangkat desa yang terdapat pada PERDA Nomer 12 tahun 2018 menjelaskan pendidikan seorang perangkat desa minimal adalah Sekolah Menengah Umum (SMU) atau sederajat. Problematika yang terjadi jika dalam pemerintahan desa dipimpin oleh kepala desa dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama (SMP) dari persyaratan

¹⁶ Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung. Nomer 12 Tahun 2018. Tentang Kepala Desa.

¹⁷ *Ibid*,-

dilengkapi saat pemilihan kepala desa. Hal ini bisa diindikasikan dalam memimpin akan terdapat kinerja yang kurang baik bagi pegawai pemerintahan desa.

Dalam organisasi perlu adanya spiritualitas setiap pegawai supaya dalam bekerja terdapat nilai kehidupan menyangkut dengan pertumbuhan rohani pribadi seseorang. Jika ini dapat tumbuh dan meningkatkan kepribadian yang lebih positif, maka pegawai akan perkembangan dalam bekerja dan mempunyai pencapaian tujuan yang jelas. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 pasal 2 Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenaga-kerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki spiritualitas dan motivasi kerja islam apabila pegawai senang terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab. Pegawai pemerintah desa di Kecamatan Karangrejo harus mempunyai motivasi agar mereka tidak jenuh dengan pekerjaan pada setiap harinya dan kepala desa memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka bisa meningkatkan kinerjanya. Kepala desa sebagai pemimpin hendaknya memberikan motivasi kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya supaya lebih baik. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

Namun dalam praktiknya suatu organisasi yang dipimpin oleh kepala desa menemukan ada sebagian pegawainya tidak berantusias dengan pekerjaan mereka. Hal ini tentunya membuat masalah yang cukup rumit dalam organisasi. Sebagian pegawai salah dalam pandangan penafsiran tentang motivasi sebagai sifat pribadi, dimana ada yang memilikinya dan ada yang tidak. Pengetahuan kita tentang motivasi memberitahu kita bahwa pendapat tersebut sama sekali kurang tepat dan tidak benar. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini karena secara individu memiliki kualitasnya sendiri-sendiri namun kinerjanya tidak sama. Namun dimana dalam organisasi di kala setiap pergantian pemimpin, relatif sama kemudian menunjukkan kinerja jauh lebih baik dari sebelumnya setelah ada perubahan pemimpin. Dalam mengatasi masalah tersebut perlunya disiapkan sumber daya yang memiliki kinerja yang tinggi dengan aspek spiritual dan motivasi yang sesuai dengan organisasi dalam pencapaian tujuan, dan harapan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pemerintah Desa Di Kecamatan Karangrejo".

Keunikan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui terkaitan faktor yang mempengaruhi Kinerja melalui variabel yang telah dijelaskan pembahasan diatas. Selain itu dalam penelitian terdahulu masih belum banyak penelitian yang membahas dengan keterkaitan variabel-variabel yang penulis gunakan.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Melihat latar belakang yang ada, maka perlu adanya sebuah identifikasi masalah terkait kinerja pegawai. Oleh karena itu penting bagi peneliti mengetahui mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana pada penelitian ini faktor-faktor tersebut dikhususkan pada kualitas sumber daya manusia, kualitas spiritual. Selain itu dalam penelitian ini juga ada penambahan variabel intervening yang berupa motivasi kerja islam.

Sementara itu memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini maka penting dalam menentukan Batasan masalah, Berdasarkan dari latar belakang masalah adapun batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah pegawai pemerintah desa di kecamatan karangrejo
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas sumber daya manusia, kualitas spiritual dengan motivasi kerja islam sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Bagaimana Pengaruh Kualitas Spiritual terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi kerja islam terhadap Kinerja Pegawai ?
4. Bagaimana Pengaruh Kualitas Spiritual melalui Motivasi kerja islam melalui Motivasi kerja islam terhadap Kinerja Pegawai ?

5. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja islam terhadap Kinerja Pegawai ?

D. Tujuan Peneliti

1. Untuk menguji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk menguji pengaruh Kualitas Spiritual terhadap terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk menguji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk menguji pengaruh Kualitas Spiritual melalui Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terdapat rummusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. “hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis penelitian ini adalah variabel kualitas sumber daya manusia, kualitas spiritual, motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah desa dari permasalahan yang ada dapat disimpulkan sebagai berikut.

- H1 Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2 Diduga Kualitas Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H3 Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H4 Diduga Kualitas Spiritual melalui Motivasi Kerja Islma berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H5 Diduga Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan makna bagi instansi maupun bagi pihak yang terlibat didalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan bisa menambahkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori dan *literature* yang diperoleh selama masa kuliah serta menambahkan pengetahuan dan wawasan bagi pembaca pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya Peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi berbagai pihak yang membutuhkan serta dapat menambahkan informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pemerintah Desa Di Kecamatan Karangrejo.

2. Kegunaan secara praktis

Manfaat dalam penelitian dimaksudkan untuk memberikan makna dan faedah:

- a. Bagi instansi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan dan pengetahuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas ilmu khususnya di bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, yang disampaikan kepada para mahasiswa agar dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan pada semua pihak.
- b. Bagi akademik, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan pada pembendaharaan perpustakaan pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan kajian lebih lanjut, khususnya tentang Kualitas Sumberdaya Manusia, Kualitas Spiritual, dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dalam penulisan karya ilmiah sejenis yang dilakukana oleh peneliti yang akan mendatang dengan mengembangkan variabel lain agar lebih tajam dalam menganalisis dan memberikan manfaat yang lebih luas kepada perusahaan/instansi yang berkaitan dengan Kualitas Sumberdaya Manusia, Kualitas Spiritual, dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini penegasan istilah terdiri dari dua, antara lain penegasan operasional dan penegasan konseptual. Istilah-istilah yang beragam ditegaskan dalam bagian ini mengandung interpretasi. Istilah yang ditegaskan adalah yang

mengarah pada masalah penelitian dan diakhiri dengan istilah secara keseluruhan pengertian judul yang dimaksud oleh peneliti.

Penegasan konseptual adalah definisi yang diambil dari pendapat atau teori pakar yang sesuai dengan tema peneliti. Adapun definisi operasional dan penegasan istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Sumber Daya Manusia** merupakan tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk meningkatkan produktifitas kerja di lingkungan organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁸
2. **Kualitas Spiritual** merupakan kekuatan hidup yang berkembang dalam individu dan merupakan kemampuan untuk mengatasi hukum alam dan perintah dari kehidupan. Spiritual lebih mengarahkan dan memotivasi individu untuk menemukan makna dan tujuan, dalam semua aspek dan pengalaman hidup. Spiritualitas adalah harapan, cinta dan optimis, kepedulian, spritualiatas dapat menjadi sumber kekuatan hidup yang mampu mendorong untuk selalu berbuat baik, optimis dan memiliki sifat jujur.¹⁹Spiritualitas tempat kerja bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan berlangsung

¹⁸ Afrizal. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014). hal.5

¹⁹ Senarya Hermawan. *Spiritual Management*. (Bandung: PT. Mizan Pustaka). 2009 hal.19

dalam organisasi, dengan spiritual manusia memiliki pikiran dan jiwa, untuk mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan, dan Hasrat yang dimiliki untuk berhubungan dengan orang lain dalam menjadi bagian dari sebuah organisasi.

3. **Kinerja** merupakan perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya yang sudah ditetapkan oleh pihak organisasi. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.²⁰
4. **Motivasi** merupakan dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan dalam organisasi.
5. **Motivasi Kerja Islam** adalah Komitmen yang menyangkut pekerjaan berasal dari hubungan seorang pegawai kepada Tuhannya.²¹

Penegasan operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau objek yang diteliti. Secara operasional penelitian ini akan diarahkan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja pegawai pemerintahan desa di wilayah Kecamatan Karangrejo. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas spiritual terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi kerja islam. sehingga dapat diketahui tingkat kinerja pegawai.

²⁰ Wilson binangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga. 2012). hal.231

²¹ Rokan. *Bisnis Ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW dalam bisnis*, (Yogyakarta : PT Bentang Pustaka. 2013). hal.75