

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian strategis dari organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Di dalam MSDM, aktivitas utama meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan tenaga kerja, di mana karyawan tidak sekadar dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dari itu, sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan. MSDM menempatkan karyawan sebagai subjek yang memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan mereka perlu diperhatikan dengan baik. Pendekatan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang termotivasi, kompeten, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan (Sutrisno, 2021).

Menurut Permatasari dkk., (2019) kinerja pegawai sangat berperan penting bagi kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja ini mencerminkan perilaku kerja seorang pegawai, yang menunjukkan hasil atau prestasi kerja sesuai dengan peran mereka di dalam organisasi. Hal ini penting karena kinerja setiap pegawai turut menentukan tercapainya tujuan organisasi dan berkontribusi pada keberlanjutan operasional organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2016) dalam Afandi (2021) kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kehandalan, pengalaman, kesungguhan serta waktu kerja.

Menurut Hutagalung (2022) salah satu kriteria untuk mengetahui apakah suatu organisasi berjalan dengan baik adalah apakah tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut telah tercapai atau belum. Tercapainya tujuan organisasi sangat didukung oleh kinerja sumber daya manusia yang ada. Apabila kinerja karyawan

baik, diharapkan kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja adalah pelaksanaan kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang disusun oleh organisasi dan dijalankan oleh seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Huda (2022) dalam Khaeruman dkk., (2023) kinerja merupakan hasil suatu proses kerja yang direncanakan dengan baik, dilaksanakan pada waktu dan tempat yang tepat oleh pegawai maupun organisasi yang bersangkutan.

Menurut Lestary & Harmon (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal individu. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu, tingkat motivasi, kepribadian bahkan sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar karyawan dan lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Menurut Afandi & Veritia (2024) selain keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap individu, tingkat disiplin kerja seorang pekerja juga harus dipenuhi. Disiplin kerja yang efektif dapat membantu menciptakan strategi bisnis yang efisien dan efektif. Penyelesaian tugas tepat waktu akan meningkatkan proses penggunaan sistem kerja yang tepat dan akurat.

Menurut Sukmawati dkk., (2024) harapan bagi karyawan yang mempunyai kinerja tinggi meliputi kemampuan untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab penuh, cepat, dan efisien dalam menggunakan potensi penuh mereka. Peningkatan produktivitas karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan perusahaan sangat penting dalam menentukan kebijakan penentuan kebijakan yang mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dalam bisnis tertentu, seperti kegiatan perencanaan dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, arah pengembangan karyawan, apakah perlu dilakukan kegiatan pendidikan, pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, dan mempromosikan karyawan ke jabatan yang baru, sistem penggajian atau pemberian *reward* kepada karyawan, dan sebagainya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kantor Desa Se-Kecamatan Garawangi merupakan kantor Desa keseluruhan yang ada di Kecamatan Garawangi kabupaten kuningan yang bergerak sebagai penyelenggara pemerintah Desa, yang meliputi tata praja pemerintahan, administrasi kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, serta penyelenggaraan upaya perlindungan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, menyebutkan Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut 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, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kinerja perangkat desa adalah faktor kunci bagi keberhasilan pemerintahan desa. Kinerja yang baik mencakup kemampuan perangkat desa dalam mengelola tugas administratif, menjalankan kebijakan pemerintah, dan memberikan layanan kepada masyarakat dengan cepat dan tepat. Sejalan dengan pendapat Lestari (2022) kinerja perangkat desa saat ini tengah mendapat banyak perhatian dari masyarakat. Saat ini, dalam hal pemberian layanan kapasitas perangkat desa tercermin dalam layanan yang diberikan. Keberhasilan perangkat desa ditandai dengan perangkat desa yang mampu memberikan pelayanan prima dan maksimal guna mencapai tujuan serta mensejahterakan masyarakat.

Sesuai dengan Permendagri Nomor 5 Tahun 2021 mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pemerintahan Desa (UPT Balai Pemdes), yang merupakan unit kerja di lingkungan pemerintah daerah provinsi yang memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan, pengkajian, serta pengembangan di bidang pemerintahan desa. Peraturan ini menetapkan struktur organisasi UPT Balai Pemdes, termasuk kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi, tata kerja, serta mekanisme pengangkatan dan pemberhentian kepala balai dan pejabat struktural lainnya. Tujuannya adalah untuk mengefektifkan dan mengefisienkan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dalam peningkatan

kapasitas aparatur pemerintah desa dan kelembagaan desa melalui pendidikan, pelatihan, dan pengkajian yang terstruktur.

Kinerja perangkat desa di Kecamatan Garawangi, Kabupaten Kuningan, memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran berbagai aspek kehidupan masyarakat desa. Peran ini mencakup pengelolaan administrasi kependudukan, pengelolaan keuangan desa, pelaksanaan pembangunan infrastruktur, dan peningkatan pelayanan publik lainnya. Melalui peran aktif perangkat desa yang bekerja secara efektif, tujuan pembangunan desa yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat dapat tercapai. Dengan peran strategis tersebut, perangkat desa dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.

Namun, perangkat desa di Kecamatan Garawangi masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat kinerja mereka. Beberapa kendala utama meliputi kurangnya sarana dan prasarana kerja yang memadai, komunikasi yang belum optimal antarperangkat desa, serta keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung pekerjaan. Kendala-kendala ini memengaruhi efisiensi serta efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Maka dari itu, upaya peningkatan kinerja perangkat desa sangat diperlukan, termasuk melalui pelatihan, peningkatan sarana kerja, dan penguatan sistem koordinasi. Dengan demikian, perangkat desa diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara lebih baik, mendukung pembangunan desa yang berkelanjutan, dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Tabel 1. 1
Data Perangkat Desa Se-Kecamatan Garawangi Tahun 2024

No.	Desa	Jumlah		Jumlah Perangkat Desa Lainnya			Ket
		Kades	Sekdes	Kaur	Kasi	Kadus	
1	Cirukem	1	1	2	3	4	
2	Gewok	1	1	2	3	4	
3	Kutakebaran	1	1	3	3	3	
4	Pakembangan	1	1	3	3	2	
5	Kadatuan	1	1	3	3	2	
6	Tembong	1	1	3	3	2	
7	Lengkong	1	1	3	3	5	
8	Purwasari	1	1	2	3	5	
9	Garawangi	1	1	2	3	4	
10	Karamatwangi	1	1	3	3	2	
11	Sukaimut	1	1	3	3	2	
12	Cikananga	1	1	3	3	2	
13	Tambakbaya	1	1	3	3	2	
14	Mekarmulya	1	1	3	3	2	
15	Sukamulya	1	1	3	3	3	
16	Mancagar	1	1	3	3	2	
17	Citiusari	1	1	3	3	2	
Jumlah		17	17	47	51	48	180

Sumber: Kasi Pemerintah Kecamatan Garawangi

Penelitian ini akan dilakukan terhadap 17 desa yang tersebar di Kecamatan Garawangi. Penelitian ini melibatkan sebanyak 180 perangkat desa. Setiap desa memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pemerintahan desa. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan kinerja yang muncul di masing-masing desa, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi yang ada.

Tabel 1. 2
Skor Pengukuran Status Desa dalam IDM

No	Status IDM	Skor
1.	Desa Mandiri	> 0,815
2.	Desa Maju	> 0,707 dan < 0,815
3.	Desa Berkembang	> 0,599 dan < 0,707
4.	Desa Tertinggal	> 0,491 dan < 0,599
5.	Desa Sangat Tertinggal	< 0,491

Sumber: Kanal Desa

Tabel di atas merupakan skor pengukuran status desa dalam Indeks Desa Membangun (IDM) berfungsi sebagai alat untuk mengklasifikasikan tingkat perkembangan dan kemandirian sebuah desa. Dengan menggunakan skala ini, desa-desa dapat diberi label sesuai dengan pencapaian desa dalam pembangunan. Di mana desa sangat tertinggal dan tertinggal kondisi pembangunannya masih memerlukan banyak intervensi, desa berkembang sedang berprogres, serta desa maju dan mandiri telah mencapai tingkat kemandirian dalam pembangunan

Tabel 1. 3
Progres Indeks Desa Membangun Tahun 2022-2023
Kecamatan Garawangi

Desa	IDM			
	2022	Status IDM	2023	Status IDM
Gewok	0,732	Maju	0,802	Maju
Cirukem	0,780	Maju	0,789	Maju
Pakembangan	0,632	Berkembang	0,753	Maju
Sukaimut	0,661	Berkembang	0,833	Mandiri
Cikananga	0,715	Maju	0,718	Maju
Tambakbaya	0,961	Mandiri	0,975	Mandiri
Garawangi	0,888	Mandiri	0,901	Mandiri
Sukamulya	0,850	Mandiri	0,854	Mandiri
Mancagar	0,788	Maju	0,800	Maju
Purwasari	0,865	Mandiri	0,867	Mandiri
Lengkong	0,895	Mandiri	0,966	Mandiri
Karamatwangi	0,765	Maju	0,789	Maju
Citiusari	0,755	Maju	0,758	Maju
Mekarmulya	0,812	Mandiri	0,857	Mandiri
Tembong	0,685	Berkembang	0,686	Berkembang
Kutakembaran	0,785	Maju	0,788	Maju
Kadatuan	0,690	Berkembang	0,691	Berkembang

Sumber: Kasi Pemerintah Kecamatan Garawangi

Berdasarkan Tabel 1.4 yang menyajikan Progres Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2022 hingga 2023 di Kecamatan Garawangi, dapat disimpulkan bahwa secara umum, perkembangan IDM di berbagai desa cenderung menunjukkan pola yang stagnan. Meskipun terdapat fluktuasi status IDM dari tahun ke tahun untuk beberapa desa, perpindahan status yang signifikan, misalnya dari "Berkembang" menjadi "Maju" atau "Mandiri", relatif jarang terjadi. Mayoritas desa cenderung mempertahankan status IDM yang serupa selama periode 2 tahun tersebut.

Kecenderungan stagnasi dalam Progres Indeks Desa Membangun (IDM) di Kecamatan Garawangi menunjukkan bahwa bagi desa-desa yang masih berstatus Berkembang, kinerja perangkat desa dan efektivitas program pembangunan desa masih perlu ditingkatkan secara signifikan, mengingat masih adanya keterbatasan dalam pemenuhan layanan dasar dan infrastruktur. Sementara itu, meskipun desa-desa berstatus Maju telah mencapai level pembangunan yang lebih baik, mereka belum sepenuhnya mandiri karena masih terdapat beberapa aspek pembangunan yang kurang optimal, terutama terkait kemandirian ekonomi, inovasi, dan pengelolaan berkelanjutan, yang menghambat mereka untuk naik ke status "Mandiri".

Perbedaan ini dapat menunjukkan adanya disparitas dalam kemampuan perangkat desa dalam mengelola program pembangunan. Desa dengan nilai IDM lebih rendah kemungkinan menghadapi kendala, seperti keterbatasan kompetensi perangkat desa, kurangnya pengelolaan sumber daya yang efektif, atau minimnya partisipasi masyarakat dalam program pembangunan. Desa-desa dengan nilai IDM yang lebih rendah mungkin menghadapi hambatan administratif, teknis, atau sosial, yang mengakibatkan keterlambatan dalam pencapaian target pembangunan. Hal ini mencerminkan adanya perbedaan dalam kesiapan dan efektivitas perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan di wilayah tersebut.

Sehingga beberapa desa di Kecamatan Garawangi masih perlu meningkatkan kinerja perangkat desa dalam hal manajemen sumber daya, efektivitas, serta pelayanan publik yang lebih responsif. Desa yang masih berstatus berkembang memerlukan perhatian lebih dalam meningkatkan kapasitas kerja dan

efektivitas perangkat desa. Oleh karena itu, peningkatan berkelanjutan dalam kapasitas dan kinerja perangkat desa menjadi prioritas utama untuk memastikan pembangunan yang lebih merata, berkelanjutan, dan memberikan dampak positif bagi seluruh masyarakat di masa depan.

Tabel 1. 4
Data Monografi Perkembangan Desa
Kecamatan Garawangi Tahun 2023

Desa/Kelurahan	Ekonomi Masyarakat	Pendidikan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat	Keamanan dan Ketertiban	Kedaulatan Politik Masyarakat	Peranserta Masyarakat dalam Pembangunan	Indeks	Klasifikasi
Cirukem	0,45	0,67	0,73	1,00	0,78	0,89	0,75	Swakarya
Gewok	0,52	0,65	0,81	1,00	0,82	1,00	0,80	Swakarya
Kutakebaran	0,56	0,60	0,87	1,00	0,62	0,89	0,76	Swakarya
Pakembangan	0,28	0,70	0,88	1,00	0,82	0,56	0,71	Swakarya
Kadatuan	0,48	0,78	1,00	0,96	0,79	0,67	0,78	Swakarya
Tembong	0,6	0,68	0,84	0,92	0,56	0,56	0,69	Swakarya
Lengkong	0,69	0,61	0,80	0,96	0,83	1,00	0,81	Swasembada
Purwasari	1,00	1,00	1,00				0,50	Swadaya
Garawangi	0,50	0,62	0,78	0,96	0,79	0,89	0,76	Swakarya
Karamatwangi	0,44	0,59	0,83	1,00	0,81	0,67	0,72	Swakarya
Sukaimut	0,54	0,64	0,84	1,00	0,75	0,78	0,76	Swakarya
Cikananga	0,60	0,70	0,81	1,00	0,78	0,89	0,80	Swakarya
Tambakbaya	0,62	0,76	0,86	1,00	0,82	1,00	0,84	Swasembada
Mekarmulya	0,68	0,72	0,86	1,00	0,82	0,78	0,80	Swasembada
Sukamulya	0,58	0,63	0,88	1,00	0,79	0,78	0,78	Swakarya
Mancagar	0,54	0,72	0,91	1,00	0,80	0,78	0,78	Swakarya
Citiusari	0,59	0,59	0,81	1,00	0,74	1,00	0,80	Swakarya
Rata-rata	0,56	0,68	0,85	0,92	0,72	0,77	0,75	

Sumber: Kasi Pemerintah Kecamatan Garawangi

Dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2012 mengatur tentang Monografi Desa dan Kelurahan, yang merupakan profil atau gambaran komprehensif suatu desa atau kelurahan. Monografi ini berisi berbagai data dan informasi penting mengenai wilayah administratif tersebut, meliputi data umum (geografis, demografis), data personel (aparatur pemerintahan), data kewenangan yang dimiliki dan dilaksanakan, data keuangan desa/kelurahan, serta data kelembagaan yang ada di desa/kelurahan. Hal ini dilakukan untuk menyediakan data yang terstruktur dan

terstandar sebagai dasar perencanaan pembangunan, evaluasi, serta pengambilan kebijakan di tingkat desa/kelurahan maupun tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan data Monografi Perkembangan Desa Kecamatan Garawangi tahun 2023 yang diunggah dalam aplikasi PRODESKEKEL (Profil Desa dan Kelurahan), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar desa di kecamatan Garawangi menunjukkan kinerja yang cukup dalam beberapa aspek kehidupan masyarakat. Namun, analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa di setiap desa. Dalam sesi wawancara dengan Kasi Pelaksana Pemerintah di Kecamatan Garawangi yang didukung oleh data monografi perkembangan desa dalam tabel di atas, terungkap bahwa beberapa desa menghadapi penurunan dalam pengelolaan administrasi, terutama terkait keterlambatan dalam pelaporan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) dan data kependudukan. Kasus keterlambatan di Desa Purwasari, di mana perangkat desa telat *mengupdate* jumlah penduduk secara tepat waktu, menyebabkan alokasi anggaran dari pemerintah tidak sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya. Hal ini menunjukkan bahwa kekurangan dalam kinerja perangkat desa dalam hal administrasi dapat berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat, karena anggaran yang tidak optimal digunakan.

Terdapat adanya penurunan kinerja perangkat desa di Kecamatan Garawangi, yang paling nyata terlihat dari keterlambatan bahkan ketidakpatuhan Kasi Pemerintahan dalam melaporkan data kependudukan bulanan ke kecamatan. Padahal, kewajiban pelaporan ini seharusnya dilakukan paling lambat tanggal 5 setiap bulannya. Situasi ini tidak hanya mencerminkan kurangnya disiplin administrasi di tingkat desa, tetapi juga secara langsung berdampak pada akurasi data kependudukan yang sangat vital. Akibatnya, perencanaan pembangunan, alokasi anggaran, dan pengambilan keputusan di Kecamatan Garawangi menjadi kurang presisi, karena didasarkan pada informasi yang tidak *up-to-date* dan komprehensif.

Selain pelaporan data kependudukan, manajemen pemerintahan desa di Kecamatan Garawangi masih menemui kendala terutama kendala dalam kinerja sumber daya manusianya, yang berakibat pada tidak tercapainya program kerja yang telah dirancang. Hal ini dapat dilihat dari efisiensi waktu yang digunakan, seharusnya perangkat desa dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan tepat. Salah satunya dalam penyusunan dan pelaporan peraturan desa tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes), APBDes merupakan rencana keuangan tahunan Pemerintah Desa. Pelaporan APBDes sering kali mengalami keterlambatan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa APBDes ditetapkan paling lambat tanggal 31 Desember tahun anggaran berjalan, sehingga untuk pelaporan dapat dilaksanakan per satu Januari. Namun, di Kecamatan Garawangi penetapan APBDes hingga pelaporan dilaksanakan di bulan Januari akhir tetapi itupun masih banyak yang mengalami keterlambatan dan masih ditemukan kualitas penyusunan laporan yang kurang tepat, baik dari segi ketelitian maupun penempatan anggaran yang tidak sesuai dengan pos yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 5
Pelaporan APBDes Kecamatan Garawangi Tahun 2021-2023

Tahun	Total Desa	Menyusun dan Melaporkan Tepat Waktu	Menyusun dan Melaporkan Tidak Tepat Waktu
2021	17	12 Desa	5 Desa
2022	17	11 Desa	6 Desa
2023	17	9 Desa	8 Desa

Sumber: Kasi Pemerintah Kecamatan Garawangi

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa selama 3 tahun dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami penurunan setiap tahunnya. Pelaporan seharusnya dilakukan paling lambat minggu terakhir di bulan Januari namun pada kenyataannya masih ada desa yang tidak tepat waktu. Penurunan ini disebabkan oleh perangkat desa yang tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Beberapa diantaranya karena kurangnya koordinasi antara perangkat desa

dengan BPD. Karena APBDes dibahas dan ditetapkan bersama BPD sebelum akhimya di laporkan ke Kecamatan.

Permendagri Nomor 47 Tahun 2016 mengatur tentang Administrasi Pemerintahan Desa, yang mencakup keseluruhan proses kegiatan tata usaha penyelenggaraan pemerintahan desa. Peraturan ini menetapkan standar dan prosedur dalam pengelolaan surat menyurat, kearsipan, inventarisasi aset desa, penyusunan laporan (seperti Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa/LPPD dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban/LKPj), serta pengelolaan data dan informasi desa. Tujuannya adalah untuk mewujudkan tertib administrasi, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan desa, serta memfasilitasi pelayanan publik yang efektif dan efisien di tingkat desa.

Kinerja administrasi pemerintahan desa menjadi faktor utama yang berkontribusi dalam penetapan APBDes. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja administrasi pemerintahan desa. Menurut Gauzali (2015) dalam Schuh et al., (2019) MSDM merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukannya, demi terselenggaranya administrasi pemerintahan desa yang efektif dan menjadi kunci keberhasilan pembangunan di tingkat lokal. APBDes berfungsi sebagai alat penting yang memastikan alokasi dana yang tepat waktu dan akurat untuk mendukung program-program pembangunan di desa. Keberhasilan dalam implementasi program-program ini sangat tergantung pada kesiapan administratif dalam penetapan APBDes.

Menurut Hendrawan dkk., (2018) kinerja yang rendah dalam pengelolaan administrasi juga mengindikasikan kurangnya kesadaran perangkat desa akan pentingnya ketepatan waktu dan ketelitian dalam melaksanakan tugas. Peningkatan kinerja dalam pengelolaan administrasi dan pelaporan menjadi salah satu faktor kunci untuk memastikan bahwa pembangunan desa berjalan sesuai rencana dan kebutuhan masyarakat terpenuhi secara efektif.

Selain itu Hendrawan dkk., (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan harus sesuai dengan standar dan norma organisasi agar terjadi

keselarasan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu tindakan atau pelaksanaan tugas selama waktu yang telah ditentukan. Ketika tujuan organisasi dicapai melalui tindakan atau perilaku, kinerja terkait dengan hasil dari perilaku anggota. Hubungan yang baik dan kolaborasi antara manajer dan karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Dalam bukunya Moeheriono (2019) menyatakan bahwa, tenaga kerja yang kompeten sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan yang sangat penting karena secara umum merupakan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Sriwidodo dan Budhi (2018) dalam Poetrayana dkk., (2023) hingga saat ini, banyak instansi pemerintah yang belum memiliki pegawai dengan keterampilan yang memadai, terbukti dari rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerjanya.

Lalu menurut Ayudiati (2017) dalam Poetrayana dkk., (2023) disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek dari sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau bisnis dalam rangka meningkatkan produktivitas atau efisiensi. Dengan demikian, ketaatan seorang pekerja terhadap disiplin kerja dan sistem disiplin yang dikembangkan oleh suatu organisasi merupakan hal yang penting. Jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, sehingga menghasilkan kinerja dan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk., (2020) menyatakan bahwa pada pengujian secara langsung terkait kompetensi terhadap kinerja pegawai berdampak positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana et al., (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al., (2022) menyatakan bahwa kompetensi memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Marnisah et al., (2022)

menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ananda & Hadi (2023) dan Anam dkk., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Yanuarso (2022) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak dapat memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Afrianto (2024) berdasarkan hasil ujinya dapat disimpulkan bahwa kompetensi teknis memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai unit siaga pencarian dan pertolongan Lubuklinggau yang diperkuat dengan disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diantara & Arief (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja memoderasi hubungan antara kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi lapangan, penelitian sebelumnya dan teori-teori yang telah dikemukakan, peneliti ingin mengkaji permasalahan yang muncul lebih mendalam. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi”** (Survei pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Garawangi).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, masalah yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat Desa Se-Kecamatan Garawangi?
2. Bagaimana disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat Desa Se-Kecamatan Garawangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat Desa Se-Kecamatan Garawangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, dengan menambahkan perspektif baru mengenai peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori lainnya dan manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana kompetensi dan disiplin kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan tentang pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dan penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan teori dan metodologi yang berguna untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk mengeksplorasi variabel moderasi lainnya yang mempengaruhi kinerja dalam konteks yang lebih luas.