

BAB I

PENDAHULUAN

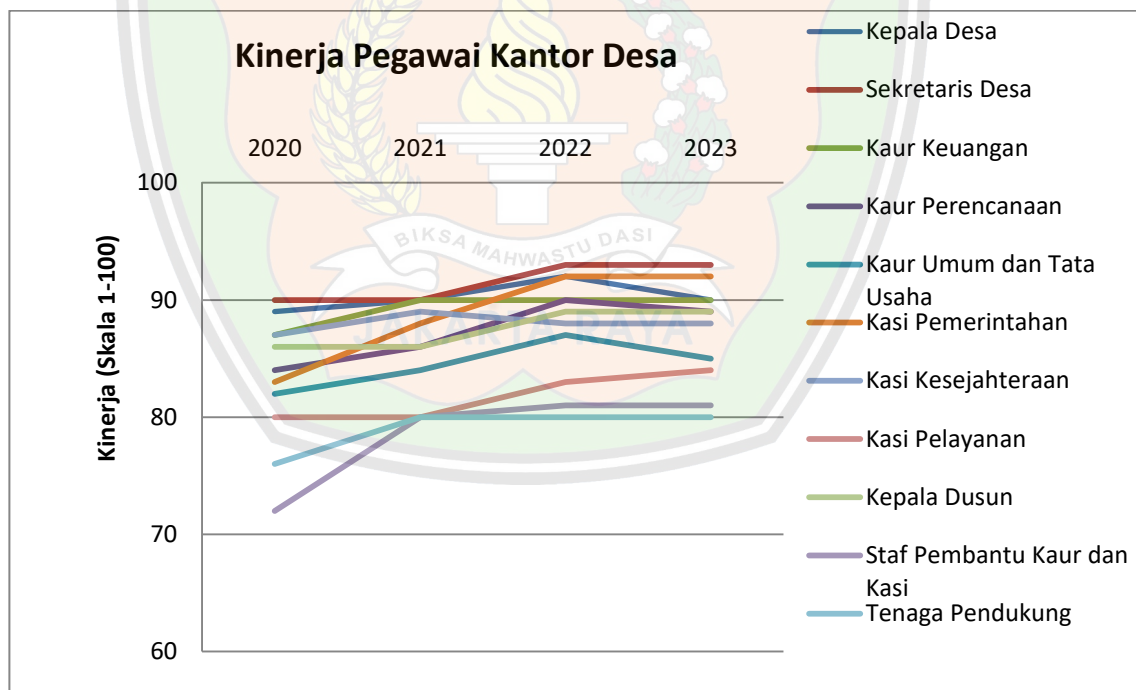
1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah bidang yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif dan efisien. Bidang ini juga mencakup upaya memaksimalkan potensi sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan bersama, baik bagi organisasi, karyawan, maupun masyarakat (Bujana & Asmike, 2024). Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama dalam sebuah perusahaan yang memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Kusumayanti *et al.*, 2020). Sehingga penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga memiliki kondisi yang mendukung untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja adalah kemampuan yang wajib dimiliki setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Secara umum, kinerja dapat tercapai apabila karyawan merasa aman, nyaman, dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian tujuan individu tetapi juga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan tujuan organisasi (Jumawan, 2021).

Mencapai tujuan sebuah organisasi, pegawai sebagai sumber daya manusia diandalkan dalam menjalankan operasional dengan optimal. Pegawai yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kinerja tinggi akan menghasilkan output kerja yang berkualitas, sehingga mendukung tercapainya target organisasi.

Penilaian kinerja kantor desa yaitu proses yang untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan dengan efektif dan efisien. Proses penilaian melibatkan kepala desa, sekretaris desa dan masyarakat yang secara langsung merasakan dampak dari pelayanan kantor desa. Berikut berupa data kinerja pegawai kantor desa dari segi penilaian masyarakat melalui forum-forum diskusi musyawarah desa.



Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Desa

Sumber : Kantor Desa Karang Asih, 2024

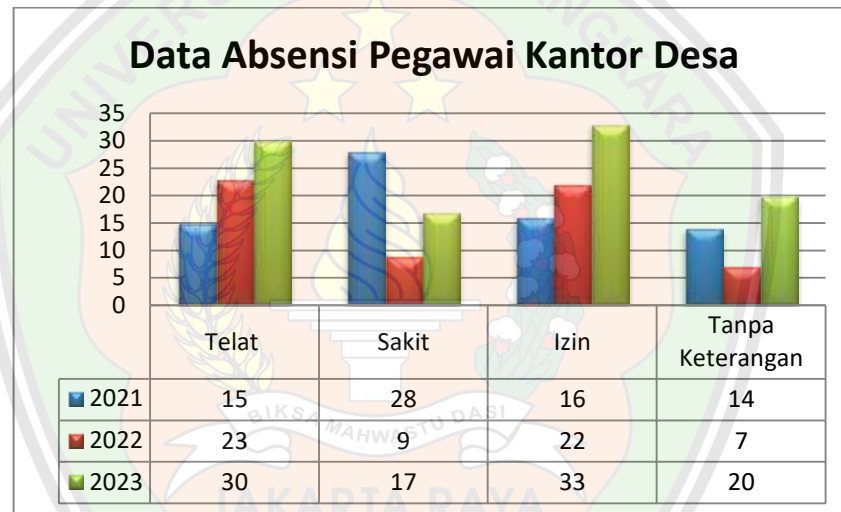
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Desa

Jabatan	Penilaian Kinerja Pegawai				Persenan
	2020	2021	2022	2023	
Kepala Desa	89	90	92	90	90%
Sekretaris Desa	90	90	93	93	91%
Kaur Keuangan	87	90	90	90	89%
Kaur Perencanaan	84	86	90	89	87%
Kaur Umum dan Tata Usaha	82	84	87	85	84%
Kasi Pemerintahan	83	88	92	92	89%
Kasi Kesejahteraan	87	89	88	88	88%
Kasi Pelayanan	80	80	83	84	81%
Kepala Dusun	86	86	89	89	87%
Staf Pembantu Kaur dan Kasi	72	80	81	81	78%
Tenaga Pendukung	76	80	80	80	79%

Sumber : Kantor Desa Karang Asih, 2024

Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2023, rata-rata nilai kinerja setiap jabatan menunjukkan penilaian kinerja yang beragam. Sekretaris Desa mencatatkan rata-rata tertinggi sebesar 91%, mengindikasikan peran yang sangat efektif dalam mendukung administrasi desa. Kepala Desa mengikuti dengan rata-rata 90%, menunjukkan kepemimpinan yang stabil dalam mengelola pemerintahan desa. Jabatan lain seperti kaur keuangan 89%, kasi pemerintahan 89%, dan Kaur Perencanaan 87% juga mencatatkan nilai di atas rata-rata keseluruhan, menandakan kontribusi signifikan dalam mendukung operasional desa.

Secara keseluruhan, rata-rata kinerja semua jabatan mencapai 86%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai desa berada pada kategori baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, peningkatan dapat difokuskan pada jabatan-jabatan dengan nilai rata-rata lebih rendah, melalui pelatihan, motivasi, dan penguatan fasilitas kerja. Selain dari penilaian masyarakat melalui forum-forum diskusi musyawarah desa untuk mengetahui kinerja pegawai, dapat dilihat juga dari segi absensinya yang dimana kehadiran ini juga dapat mengetahui kinerja pegawai. Berikut data absensi pegawai kantor desa.



Gambar 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor Desa

Sumber : Kantor Desa Karang Asih, 2024

Berdasarkan data absensi pegawai kantor desa selama tiga tahun 2021–2023, tercatat total ketidakhadiran sebanyak 234 kejadian, yang terdiri dari keterlambatan 68 kali, sakit 54 kali, izin 71 kali, dan tanpa keterangan 41 kali . Keterlambatan menunjukkan peningkatan dari 15 kali pada tahun 2021 menjadi 30 kali pada tahun 2023. Ketidakhadiran karena izin menjadi kategori tertinggi dengan 71 kali, diikuti

sakit sebanyak 54 kali. Ketidakhadiran tanpa keterangan juga meningkat pada tahun 2023 dengan total 20 kejadian. Tingginya tingkat ketidakhadiran dapat berdampak pada pelaksanaan tugas, sehingga diperlukan langkah-langkah seperti peningkatan kedisiplinan, pemberian motivasi kerja, dan evaluasi kebijakan kerja untuk mengurangi angka ketidakhadiran ini.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada enam masyarakat terkait kinerja pegawai kantor desa Karang Asih yang dapat dikatakan cukup baik, dengan sebagian besar pegawai menunjukkan komitmen dan dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat secara umum merasa puas dengan responsivitas pegawai dalam menyelesaikan berbagai permohonan administrasi, seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, dan surat-surat lainnya yang diperlukan oleh warga desa. Selain itu, pegawai juga berhasil mengelola berbagai kegiatan desa yang berkaitan dengan program pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat sangat menghargai upaya pegawai dalam memberikan layanan, meskipun ada beberapa proses yang kadang memerlukan waktu lebih lama karena terbatasnya fasilitas.

Mencapai tingkat kinerja yang baik, diperlukan adanya fasilitas kantor yang memadai. Fasilitas kantor merujuk pada segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pendukung dalam menyelesaikan tugas, serta berfungsi secara sosial untuk kepentingan individu yang terhubung dengan perusahaan tersebut. Fasilitas kantor diduga memengaruhi seberapa efektif seorang pegawai bekerja (Iliheli & Tutupoho, 2024). Penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh (Sari & Puspita, 2023) menunjukkan bahwa variabel fasilitas tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, fasilitas pendukung yang tepat sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan tersebut.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Karang Asih pada tanggal 22 Oktober 2024 sampai 4 November 2024 mengungkapkan adanya kekurangan fasilitas kantor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Dalam wawancara dengan 5 pegawai di kantor desa tersebut, terungkap bahwa kurangnya fasilitas telah menyebabkan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut ini adalah data mengenai fasilitas yang tersedia di Kantor Desa Karang Asih, Kecamatan Cikarang Utara.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Kantor Desa Karang Asih

No	Fasilitas	Jumlah (unit)	Keterangan
1	Komputer/leptop	3	Kurang banyak
2	printer	2	1 rusak
3	Meja kerja pegawai	5	Kurang banyak
4	Meja pelayanan tamu	1	Kurang banyak
5	Kursi kerja pegawai	10	2 rusak, kurang banyak
6	kursi tamu	8	3 rusak
7	Lemari/rak	3	Kurang banyak
8	Ac / kipas angin	5	2 rusak

9	Dispenser	3	1 rusak
10	Sound sistem	2	1 rusak
11	Koneksi internet (wifi)	3	1 rusak
12	Alat pemadam kebakaran	2	Kurang banyak
13	Pencahayaan ruangan (lampu)	15	5 kurang terang/redup
14	Tempat sampah	8	2 rusak
15	Toilet	5	1 kurang layak
16	Ruang kerja	7	2 kurang layak
17	Ruang pelayanan publik	4	1 kurang layak
18	Mushollah	1	-
19	Ruang kesehatan	-	Masih menggunakan ruang publik
20	Lahan parkir	1	-

Sumber : Kantor Desa Karang Asih, 2024

Data mengenai fasilitas kantor di Kantor Desa Karang Asih menunjukkan adanya kekurangan fasilitas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas di Kantor Desa Karang Asih masih terbatas dan memerlukan perbaikan, yang berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Sarana kerja seperti komputer 3 unit dan printer 2 unit, 1 rusak tidak mencukupi, sementara meja kerja dan meja pelayanan tamu juga minim. Kursi pegawai 10 unit, 2 rusak dan kursi tamu 8 unit, 3 rusak tidak memadai, begitu pula lemari penyimpanan.

Fasilitas pendukung lainnya, seperti alat pemadam kebakaran, pencahayaan, dan kebersihan, masih kurang. Termasuk toilet, perlu diperbaiki, dan ruang kerja serta pelayanan publik kurang nyaman. Selain itu, musholla tersedia tetapi ruang kesehatan

belum ada, dan lahan parkir terbatas. Perbaikan fasilitas ini sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan kualitas layanan publik. Berikut gambar fasilitas Kantor Desa Karang Asih.



Gambar 1.3 Fasilitas kantor Desa Karang Asih

Sumber : Kantor Desa Karang Asih, 2024

Selain fasilitas kantor, aspek penting lainnya yang mendukung kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang meningkatkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia mengerahkan kemampuan dan keahlian secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang, yang dipicu oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, serta pencapaian tujuan dan kepuasan pribadi (Kusumayanti *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tafsir *et al.*, 2023) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan lingkungan kerja dan komunikasi internal yang juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi, lingkungan kerja, dan

komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan dalam hubungan komunikasi internal sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Motivasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Kondisi yang ada di Kantor Desa Karang Asih saat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Pengamatan yang dilakukan peneliti terkait jumlah pegawai, jumlah pegawai kantor desa dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan angka yang konsisten, yaitu 40 laki-laki dan 7 perempuan dengan jumlah semuanya 47 pegawai di kantor desa. Meskipun jumlah pegawai relatif stabil selama periode tersebut, tidak adanya perubahan signifikan dalam kompensasi dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini berpotensi menurunkan semangat dan dedikasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas desa dengan lebih maksimal.

Perkembangan gaji pegawai Desa Karang Asih menunjukkan kenaikan yang terbatas. Pada 2020–2021, tidak ada perubahan gaji. Namun tahun 2022, gaji sekretaris meningkat Rp500.000 (3,33%), dan tahun 2023 gaji staf naik Rp500.000 (3,23%). Pada 2024 kembali stagnan (0%).

Sebagai perbandingan, Desa Cikarang Kota memberikan kenaikan gaji sebesar Rp700.000 untuk semua jabatan pada tahun yang sama, dengan perkembangan sebesar 4,67%. Kenaikan ini menunjukkan perhatian lebih terhadap kesejahteraan

pegawai dibandingkan Desa Karang Asih. Perbedaan kebijakan ini dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja dalam menyelesaikan program desa. Berikut adalah tabel data kinerja pegawai Kantor Desa Karang Asih dalam menyelesaikan program kerja dari tahun 2020 hingga tahun 2024.

Tabel 1.3 Data Kinerja Pegawai Kantor Desa Karang Asih

Tahun	Kinerja	Target	Realisasi	Persentase Perkembangan (%)
2020	Pembangunan pagar makam rt 01	Juni (180 meter)	Juni	100%
2021	-	-	-	-
2022	Pembangunan Rumah tidak layak huni	7 unit rumah	7 unit rumah	100%
2023	Pembangunan irigasi saluran air	Seluruh wilayah Desa Karang Asih	Seluruh wilayah Desa Karang Asih	100%
	Pembangunan Rumah tidak layak huni	5 unit rumah	5 unit rumah	100%
	Pembangunan Jalan RT. 01	1,5km	1,3km	86,67%
2024	-	-	-	-

Sumber: Kantor Desa karang asih, 2024

Data kinerja pembangunan di Desa Karang Asih dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan variasi pencapaian dalam pelaksanaan proyek. Pada tahun 2020, pembangunan pagar makam RT 01 dengan target sepanjang 180 meter berhasil diselesaikan tepat waktu pada bulan Juni, mencapai 100% dari target. Namun, pada

tahun 2021 tidak terdapat kegiatan yang tercatat. Di tahun 2022, program pembangunan rumah tidak layak huni berhasil mencapai target dengan realisasi 7 unit rumah, mencapai 100%. Pada tahun 2023, kinerja kembali optimal dalam dua proyek utama, yaitu pembangunan irigasi saluran air di seluruh wilayah Desa Karang Asih serta pembangunan 5 unit rumah tidak layak huni, keduanya mencapai 100%. Akan tetapi, proyek pembangunan jalan di RT 01 hanya terealisasi 1,3 km dari target 1,5 km, sehingga pencapaian hanya mencapai 86,67%. Pada tahun 2024, tidak ada kegiatan yang dilaporkan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Desa Karang Asih, terdapat sejumlah permasalahan terkait motivasi kerja dan komunikasi internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stabilitas jumlah pegawai, yang tetap sebanyak 40 laki-laki dan 7 perempuan dari tahun 2020 hingga 2024, berpotensi menciptakan kondisi yang tidak ada perubahan. Dalam konteks motivasi kerja, para pegawai mungkin merasa terbatas dalam kesempatan pengembangan karier, yang dapat memengaruhi semangat dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Ketiadaan promosi, pelatihan, atau peluang untuk belajar hal-hal baru dapat menurunkan minat dan motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Kompensasi yang relatif sedikit perubahannya juga turut berperan dalam menurunkan motivasi pegawai. Data menunjukkan bahwa gaji pegawai tidak mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Ketika tuntutan ekonomi meningkat, keterbatasan kenaikan gaji dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan motivasi, sehingga berdampak pada kualitas kinerja.

Di Kantor Desa Karang Asih, masalah komunikasi internal menjadi salah satu tantangan utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun beberapa proyek, seperti pembangunan rumah tidak layak huni dan irigasi saluran air, berhasil mencapai target 100%, terdapat proyek lain yang menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Seperti, pembangunan jalan RT 01 yang hanya terealisasi 1,3 km dari target 1,5 km. Keterlambatan ini mencerminkan adanya kekurangan dalam koordinasi dan pemahaman yang jelas di antara anggota tim. Kinerja yang tidak konsisten ini mencerminkan adanya masalah dalam komunikasi internal.

Komunikasi internal yang efektif sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai, karena memungkinkan penyampaian informasi yang tepat waktu dan akurat. Hal ini sangat krusial dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Komunikasi internal merujuk pada komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, baik antara pegawai, antara pegawai dan pemimpin, maupun antar pemimpin di organisasi tersebut. (Bujana & Asmike, 2024).

Permasalahan yang ada di Kantor Desa Karang Asih dalam komunikasi internal adalah ketidakjelasan instruksi yang diberikan oleh atasan. Ketika pegawai tidak mendapatkan arahan yang tepat atau instruksi yang jelas, mereka cenderung merasa bingung mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Seperti yang terjadi dalam proyek pembangunan jalan, kurangnya informasi mengenai spesifikasi teknis, batas waktu, atau pembagian tugas dapat menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Situasi ini seringkali menimbulkan frustrasi di kalangan pegawai, yang merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau bahkan tidak relevan.

Umpan balik yang tidak memadai juga menjadi masalah dalam komunikasi internal. Pegawai yang tidak menerima umpan balik tentang kinerja mereka cenderung merasa terasing dan kurang termotivasi. Dalam Kantor Desa Karang Asih, ketika pegawai menyelesaikan tugas tanpa mendapatkan evaluasi atau pengakuan, mereka mungkin merasa bahwa hasil kerja mereka tidak diperhatikan. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan kinerja yang tidak konsisten. Umpan balik yang efektif seharusnya tidak hanya mencakup penilaian negatif, tetapi juga pujian atas prestasi yang telah dicapai. Di samping itu, komunikasi yang kurang efektif antara pegawai dan pemimpin menyebabkan hambatan dalam koordinasi proyek. Ketika pegawai tidak merasa nyaman untuk berbicara atau mengajukan pertanyaan kepada atasan, masalah yang muncul tidak akan teratasi dengan cepat. Sehingga ada kekhawatiran terkait sumber daya yang tidak memadai atau batas waktu yang tidak realistis, pegawai mungkin merasa enggan untuk menyampaikan hal tersebut. Akibatnya, masalah kecil bisa berkembang menjadi isu besar yang menghambat kemajuan proyek. Masalah komunikasi internal ini berdampak langsung pada motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau tidak memahami peran mereka, motivasi mereka untuk bekerja keras akan berkurang. Kinerja tim menjadi terhambat, dan pencapaian target proyek pun menjadi tidak konsisten. Komunikasi yang buruk menciptakan suasana kerja yang tidak mendukung, di mana pegawai merasa terasing dan kurang memiliki rasa terhadap proyek yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi saluran komunikasi yang ada dan mencari cara untuk memperbaiki serta meningkatkan interaksi antara pegawai dan manajemen.

Pada permasalahan yang sudah diuraikan diatas, penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih sangat diperlukan. Memahami faktor-faktor ini akan membantu dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, memperbaiki komunikasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja desa.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional sebuah organisasi, termasuk pada tingkat pemerintahan desa. Di Indonesia, kantor desa memegang peran penting dalam pelayanan publik dan pengembangan masyarakat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai desa sangatlah penting. Penelitian ini berfokus pada fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Karang Asih.

Berdasarkan hasil observasi dan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan studi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Karang Asih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih?
3. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih?
4. Apakah fasilitas kantor, motivasi kerja dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih.
4. Untuk mengetahui apakah fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal berpengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau seluruh pihak yang bersangkutan baik secara teoritis maupun praktis yang mencakup :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai bagaimana pengaruh fasilitas kantor, motivasi kantor dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi Universitas yang dapat memberikan informasi kepada pihak lain, sehingga nantinya akan ada penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas kantor, motivasi kantor dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih sehingga penelitian ini akan menjadi bahan acuan atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini semoga nantinya bisa menjadi bahan pertimbangan pada pegawai desa dalam Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kantor dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih, agar nanti kedepannya lebih bagus lagi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penulis merasa perlu membatasi fokus masalah penelitian ini pada tiga aspek utama, yaitu fasilitas kantor, motivasi kerja, dan komunikasi internal, serta bagaimana faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai desa di Kantor Desa Karang Asih.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan dilakukan untuk mempermudah dan mendapatkan gambaran mengenai skripsi ini, berikut sistematika penulisannya :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai landasan teori terkait variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis pada penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari metode penelitian yang nantinya akan digunakan, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, metode pengumpulan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian serta memaparkan data yang telah diperoleh dari survei dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi. Pada bab ini juga, peneliti menginterpretasikan hasil tersebut, menjelaskan relevansi, dan mengaitkannya dengan teori atau penelitian sebelumnya. Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang apa yang ditemukan dan makna di balik data yang dikumpulkan.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini merangkum hasil penelitian dan memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan di awal. Dalam bab ini, peneliti menyampaikan poin-poin utama dari temuan yang ada serta menyimpulkan hasil yang diperoleh. Selain itu, bab ini juga mencakup saran untuk penelitian selanjutnya, yang dapat membantu peneliti lain dalam mengeksplorasi topik yang sama atau terkait.