

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan terutama di suatu organisasi atau sektor publik maupun swasta, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dari sini sumber daya manusia memegang peran sentral karena merekalah yang menggerakkan seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kinerja pegawai menjadi indikator utama untuk melihat sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai. Semakin baik kinerja pegawai, semakin efektif pula organisasi dalam memberikan layanan dan menjalankan fungsinya. Dalam konteks pemerintahan, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan terus meningkat. Pemerintah pada semua tingkatan dituntut untuk meningkatkan profesionalisme pegawainya agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Pada tingkat desa, kantor desa menjadi ujung tombak pelayanan karena berhubungan langsung dengan masyarakat (Andina & Ali, 2024).

Oleh sebab itu, kinerja pegawai kantor desa memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat desa. Kinerja pegawai tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor individu, seperti kemampuan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi, menentukan bagaimana seorang pegawai menjalankan tugasnya (Gao, 2022). Faktor psikologis, seperti persepsi, sikap, kepuasan kerja, dan semangat kerja, turut

membentuk perilaku pegawai dalam bekerja. Sementara itu, faktor organisasi, termasuk gaya kepemimpinan, komunikasi, struktur organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja, juga memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja. Fenomena yang sering terlihat di kantor desa, misalnya ketidaktepatan waktu pelayanan, kurangnya inisiatif pegawai, komunikasi internal yang kurang efektif, dan kesenjangan antara tugas dengan kompetensi pegawai menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh dari ketiga kelompok faktor tersebut. Sehingga penelitian akan dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi aparatur desa, penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Widodaren, Kabupaten Ngawi, dengan dua belas desa sebagai lokasi responden, yaitu Desa Banyubiru, Desa Gendingan, Desa Karangbanyu, Desa Kauman, Desa Kayutreja, Desa Kedunggudel, Desa Sekaralas, Desa Sekarputih, Desa Sidolaju, Desa Sidomakmur, Desa Walikukun, dan Desa Widodaren.

Data terkait struktur organisasi, jabatan, dan lama menjabat setiap pegawai dicatat dalam bentuk tabel (Tabel 1.1 hingga Tabel 1.5), yang memuat Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi), serta Kepala Dusun (Kadus) di masing-masing desa. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi aparatur dan distribusi tugas di tingkat desa sebagai dasar analisis lebih lanjut terkait kinerja dan perilaku pegawai dengan data daftar perangkat desa yang bisa dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Tabel Perangkat Desa Kecamatan Widodaren

Jabatan	Nama	Lamanya Menjabat
DESA BANYU BIRU		
Kepala Desa	Drs. Kundari, M. Ag	6 Tahun
Sekretaris Desa	Rizal Al Amin	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Sriyono	6 Tahun
Kaur Keuangan	Eko Supriyanto	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Imam Joni Iswanto	6 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Subandi	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Aji Sukirno	6 Tahun
Kasi Pelayanan	Sixnawati Sriwayati	6 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Lancur Setiaji	6 Tahun
DESA GENDINGAN		
Kepala Desa	Giyanto	6 Tahun
Sekretaris Desa	Oekusi Arifin S	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Mardianto	6 Tahun
Kaur Keuangan	Dwi Anang Haryanto	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Aris Dwi Yuniyanto	6 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Ida Wahyuni	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Ervin Dwi W	6 Tahun
Kasi Pelayanan	Mualifah Putranan D	6 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Hariyanto	6 Tahun
DESA KARANG BANYU		
Kepala Desa	Sumanto	4 Tahun
Sekretaris Desa	Wito	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Siman	4 Tahun
Kaur Keuangan	Wahyuningsih	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Wawan	4 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Suwito	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Narto	4 Tahun
Kasi Pelayanan	Marsono	4 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Wahyu Jatmiko	6 Tahun
DESA KAUMAN		
Kepala Desa	Sudarmanto	6 Tahun
Sekretaris Desa	Suparman	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		

Jabatan	Nama	Lamanya Menjabat
Kaur Tata Usaha dan Umum	Amin	6 Tahun
Kaur Keuangan	Dwi Nugroho P	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Agus Hariyanto	6 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Dwi Kurniyanto	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Dian Ratna Widhi Astuti	6 Tahun
Kasi Pelayanan	Ary Budi Laksono	6 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Sudarsono	6 Tahun
DESA KAYUTREJO		
Kepala Desa	Mashudi	6 Tahun
Sekretaris Desa	Solikin	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Nikita Damayanti	6 Tahun
Kaur Keuangan	Hariyono	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Sumarno	6 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Suroto	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Sukamto	6 Tahun
Kasi Pelayanan	Niken Hapsari	6 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Anggoro Rusdi Y	6 Tahun
DESA KEDUNGGUDEL		
Kepala Desa	Mas'udi	6 Tahun
Sekretaris Desa	Dra. Sri Suryani	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Ike Lailaturrohmah	6 Tahun
Kaur Keuangan	Diyan Sulistyaningsih	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Tri Bangun Setiawan	6 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Budi Santoso	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Luqi Ningrum	6 Tahun
Kasi Pelayanan	Wulan Yulistiana	6 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Munawar	6 Tahun
DESA SEKARALAS		
Kepala Desa	Sihmanto, SE	6 Tahun
Sekretaris Desa	Sudiyati, SE	6 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Subandriyo	6 Tahun
Kaur Keuangan	Tri Maryati	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Ati Rahayu Nur Hayati	6 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Maksum Wibowo	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Yulianti Intan Pratiwi	6 Tahun

Jabatan	Nama	Lamanya Menjabat
Kasi Pelayanan	Hajar Somad	6 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Eko Budi Astuti	6 Tahun
DESA SEKARPUTIH		
Kepala Desa	Karminto, S.Sy	6 Tahun
Sekretaris Desa	Wardoyo	4 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Sukarno	4 Tahun
Kaur Keuangan	Marjoko	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Iis Arsada	4 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Maryani Rahayu	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Dian Utami	4 Tahun
Kasi Pelayanan	Maysaroh	4 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Faiz Aganta	6 Tahun
DESA SIDOLAJU		
Kepala Desa	Karminto	6 Tahun
Sekretaris Desa	Ali Rosidi	4 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Sugiyarto	4 Tahun
Kaur Keuangan	Husnul Imaroh	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Destiwati Sophia O	4 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Fajrin Tri Agustina	6 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Puddwi Kurnia D	4 Tahun
Kasi Pelayanan	Nunung Sarwiyandari	4 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Kasidi	6 Tahun
DESA SIDOMAKMUR		
Kepala Desa	Sunardi	4 Tahun
Sekretaris Desa	Ati Rahayu Nurhandi	4 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Sukamto	4 Tahun
Kaur Keuangan	Marsini	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Yogha Kurniawan	4 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Laila Hanum	8 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Refa Subardjo	4 Tahun
Kasi Pelayanan	Hanafi Eko Sutoyo	4 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Gatot Subroto	4 Tahun
DESA WALIKUKUN		
Kepala Desa	Mustahmid Saiful Ichwan	6 Tahun
Sekretaris Desa	Fanny Sari Dianingsih	4 Tahun
Kepala Urusan Kaur		

Jabatan	Nama	Lamanya Menjabat
Kaur Tata Usaha dan Umum	Eksi Erdianto	4 Tahun
Kaur Keuangan	Arin Yuliana	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Khaniful Aziz	4 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Ariani Kusumawardani	8 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Heni Rohmah	4 Tahun
Kasi Pelayanan	Dewi Dian Pratiwi	4 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Aulia Rahman	8 Tahun
DESA WIDODAREN		
Kepala Desa	Woko Supriyanto	6 Tahun
Sekretaris Desa	Faizal Azzar	4 Tahun
Kepala Urusan Kaur		
Kaur Tata Usaha dan Umum	Hanifa Safoh	4 Tahun
Kaur Keuangan	Imam Hambali	6 Tahun
Kaur Perencanaan	Suratman	4 Tahun
Kepala Seksi (Kasi)		
Kasi Pemerintahan	Maria Artika Rahma	8 Tahun
Kasi Kesejahteraan	Mafida	4 Tahun
Kasi Pelayanan	Harom Abdullah	4 Tahun
Kepala Dusun (Kadus)	Sudarsono	6 Tahun

Sumber data diperoleh dari SK desa setempat

Data yang tersaji pada tabel tersebut digunakan sebagai dasar untuk menganalisis hubungan antara faktor psikologi dan organisasi dengan kinerja pegawai di masing-masing desa. Perbedaan lama menjabat dan struktur jabatan menjadi indikator penting dalam menilai pengalaman serta stabilitas organisasi di tingkat desa. Permasalahan-permasalahan ini penting untuk dianalisis agar dapat ditemukan akar penyebab dan solusi yang tepat. Faktor-faktor ini bisa berasal dari diri pribadi karyawan maupun dari faktor luar (Wahono, 2022). Hasil interaksi antar kedua variabel tersebut dalam organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerjanya (Ngo, 2021). Apabila interaksi antara

individu dan lingkungannya bisa berjalan dengan baik, maka akan diperoleh dua hasil perilaku kerja yang sama-sama penting. Yang pertama adalah keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dan yang kedua adalah adanya keinginan individu untuk berkarya dalam kerja yang akan memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi (Zaeni & Kitta, 2023). Untuk dapat mewujudkan misi suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan kinerja yang optimal dari semua unsur yang ada di dalam organisasi, terutama para karyawan yang harus memiliki perilaku kerja yang positif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan (Soenarno, 2020).

Alshebami, (2021) mengungkapkan kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini Dewa, (2023). Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan

yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran tercapainya suatu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang pegawai. Keberhasilan pengerjaan suatu pekerjaan diukur dari rencana pekerjaan yang dibuat sebelumnya Kurian, (2021). Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari faktor individu pegawai, faktor kondisi psikologi, dan faktor organisasi (Gibson *et al.* (2019).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 2020). Selain itu, Jindal, (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2014), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian

tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Kagwi, 2018).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor individu, yang meliputi pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas. Kemampuan individu yang baik akan mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional dan efisien. Faktor individu merupakan faktor yang ada pada diri seseorang pegawai. Secara individu, pegawai memiliki berbagai permasalahan dalam kehidupannya (Devi & Suwena, 2017). Berbagai permasalahan tersebut antara lain masalah hubungan dalam keluarga, masalah perkonomian, masalah hubungan dengan orang di sekitar dan lainnya. Berbagai masalah tersebut dalam muncul pada seseorang dan akan mempengaruhi dalam melakukan aktivitasnya, termasuk aktivitas pekerjaan.

Mangkunegara, (2017), menyebutkan bahwa Faktor individual terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, dan Demografi. Dari faktor-faktor individual tersebut jika keadaannya termasuk kurang baik, maka akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat berpengaruh pada kinerjanya. Sementara itu dari hasil pengamatan sementara terlihat bahwa kinerja para pegawai kantor desa masih terlihat kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai di kantor juga tidak sesuai waktu kerja yang seharusnya. Selain itu juga saat jam kerja, ada pegawai yang keluar

dari tempat kerja (Xue et al., 2022). Dengan keadaan yang demikian ini tentunya akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan juga dimungkinkan hasil kerjanya tidak bisa maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Selain faktor individu, faktor psikologis juga memiliki peranan penting. Faktor ini mencakup motivasi, kepuasan kerja, persepsi terhadap pekerjaan, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Kondisi psikologis yang positif dapat meningkatkan semangat dan konsistensi pegawai dalam bekerja, sedangkan kondisi psikologis yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan Singla, (2017). Dalam konteks kantor desa, beban kerja, hubungan antarpegawai, dan tekanan administratif dapat memengaruhi aspek psikologis tersebut. Faktor psikologis merupakan faktor yang bersifat psikhis yang berkaitan dengan kondisi kejiwaan seseorang. Faktor psikologis juga dialami oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Kondisi psikologis yang tidak baik tentunya akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan pengaruh ini tentunya juga bersifat tidak baik yang dapat mempengaruhi hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.

Mnurut Suyatno, (2020), faktor psikologis terdiri dari: faktor Persepsi, faktor *Attitude*, faktor *Personality*, faktor Pembelajaran, dan faktor Motivasi. Beberapa faktor tersebut jika keadaanya tidak normal atau tidak baik, maka dapat mempengaruhi secara negatif pelaksanaan suatu pekerjaan dan tentunya akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan yang tidak maksimal dan bahkan bisa gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Haidar et al., n.d.). Hasil pengamatan sementara yang dapat diketahui antara lain adalah lambatnya

pelayanan terhadap masyarakat yang sedang memerlukan pelayanan. Lambatnya pelayanan ini antara lain karena masalah penggunaan peralatan, penulisan yang kurang sesuai, beberapa pegawai yang sering bertanya kepada teman atau pimpinan saat melaksanakan pekerjaan. Keadaan yang demikian ini tentunya menghambat pelaksanaan pelayanan yang hal ini dapat dipengaruhi oleh keadaan psikologis pegawai yang mungkin sedang mengalami masalah.

Selanjutnya, faktor organisasi turut menentukan kualitas kinerja pegawai. Faktor ini meliputi kepemimpinan, budaya kerja, sistem kerja, fasilitas pendukung, serta dukungan organisasi terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, dan ketersediaan sarana-prasarana yang memadai akan menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun, masih terdapat kantor desa di Kecamatan Widodaren yang menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, komunikasi organisasi yang belum optimal, dan manajemen kerja yang belum konsisten. Faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi tempat bekerja. Mangkunegara, (2017) menyebutkan bahwa Faktor organisasi terdiri dari: faktor Sumber daya, faktor Kepemimpinan, faktor Penghargaan, faktor Struktur, dan faktor Job design. Faktor organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika kondisinya kurang baik, misalnya sumber daya yang sudah usang, kepemimpinan yang otoriter, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, struktur kepegawaian yang kurang sesuai, dan job desain yang masih kurang operasional. Menurut Edgar Schein dalam *Organizational Culture and Leadership* (2010), budaya organisasi yang

mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja. Di kantor desa, faktor seperti dukungan dari pemerintah daerah, pelatihan berkala, dan sistem penggajian yang adil sangat berpengaruh, terutama di Kecamatan Widodaren yang memiliki tantangan geografis dan sumber daya terbatas.

Beberapa hasil penelitian terkait yang menjadikan penelitian ini perlu, dilakukan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Cicahwati, Elin Herlina, Roni Marsiana Suhendi (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Faktor Psikologis berpengaruh terhadap employee performance pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar dengan besar pengaruh sebesar 35,40%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi Faktor psikologis. Kondisi psikologis seorang pegawai akan mempengaruhi kondisi motivasi, semangat, ketenangan, kenyamanan, dan keamanan maupun situasi-situasi lainnya yang bersifat psikologis. Keadaan berbagai macam kondisi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Rajabi, 2025).

Tentunya keadaan yang dimaksudkan adalah keadaan yang positif, yang baik, tinggi, sehingga tidak ada gangguan atau minim gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan pelaksanaan pekerjaan yang rendah gangguan atau bahkan tidak ada gangguan, maka seseorang dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan tentunya akan mendapatkan hasil yang maksimal. Edi Karyono dan Septi Kurnia Prastiwi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis model struktural diketahui bahwa faktor individu

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu juga berdasarkan hasil analisis model struktural diketahui bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini faktor individu berpengaruh terhadap kinerja, sementara itu faktor psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh dalam suatu wilayah tertentu, dan tentunya wilayah yang berbeda bisa terjadi sebaliknya. Hal ini yang menjadikan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam wilayah penelitian ini, faktor psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja atau sebaliknya.

Suhendi et al., (2024) di penelitiannya yang berjudul Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X menyimpulkan bahwa ada pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja karyawan dan juga ada pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor psikologis berpengaruh terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa penelitian yang dikemukakan di atas adalah penelitian yang membahas tentang variabel yang sama dengan penelitian ini. Namun ada penelitian yang menyimpulkan tidak ada hubungan faktor psikologis terhadap kinerja, namun ada juga yang menyimpulkan bahwa faktor psikologis berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini yang menjadikan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam wilayah penelitian ini, faktor psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja atau sebaliknya. Sehubungan

dengan hasil penelitian di atas, yang menunjukkan ada pengaruh dan juga tidak ada pengaruh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama.

Berdasarkan uraian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Berdasarkan Faktor Individu, Faktor Psikologi, Dan Faktor Organisasi Pada Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Widodaren”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah di atas, agar penelitian ini lebih terarah, maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Kecamatan Widodaren
2. Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel Faktor Individu, Faktor Psikologi, dan Faktor Organisasi Pada Kinerja Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Faktor Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Widodaren?
2. Apakah Faktor Psikologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Widodaren?
3. Apakah Faktor Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Widodaren?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun. Tujuan dari penelitian ini yaitu memberikan bukti empiris tentang Analisis Kinerja Berdasarkan Faktor Individu, Faktor Psikologi Dan Faktor Organisasi Pada Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Widodaren.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia, pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu organisasi dan kepemimpinan.

2. Kegunaan secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis kasus individual pegawai yang mengalami permasalahan, pegawai yang kondisi psikologisnya sedang bermasalah, dan juga masalah keorganisasian yang masih perlu ditingkatkan.