

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan Pemerintah Daerah dalam mengemban mandat masyarakat berupa penyediaan pelayanan publik yang merupakan harapan seluruh stakeholders sangat ditentukan oleh keberhasilan organisasi pemerintah daerah yang merupakan perangkat-perangkat dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Di dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 120 ayat 2 disebutkan bahwa “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan”. Kelurahan / Desa sebagai salah satu perangkat daerah Kabupaten/Kota tentu sangat diharapkan kontribusinya terhadap keberhasilan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Sesuai dengan kedudukannya sebagai perangkat daerah, Pemerintah Desa bertugas menangani sebagian urusan otonomi daerah yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota (UU Nomor 32/pasal 127 ayat 2), Kelurahan / Desa merupakan organisasi terdepan dalam memberikan pelayanan publik.

Keberhasilan Pemerintah Daerah dalam mengemban mandat masyarakat berupa penyediaan pelayanan publik yang merupakan harapan seluruh stakeholders sangat ditentukan oleh keberhasilan organisasi

pemerintah daerah yang merupakan perangkat-perangkat dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Rendahnya motivasi dan kompetensi kerja yang belum memadai dari aparaturnya pemerintah Desa seperti yang digambarkan di atas diperkirakan dapat menghambat upaya peningkatan kinerja pelayanan publik yang merupakan salah satu tujuan dari kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004.

Berbagai contoh kasus dari belum optimalnya kinerja pelayanan publik oleh pegawai pada Pemerintah Desa, diantaranya adalah pelayanan tentang pengurusan/pembuatan akta tanah, kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK) belum memenuhi harapan masyarakat pengguna, karena memerlukan waktu yang relatif cukup lama dan penarikan biaya cukup bervariasi.

Sumber daya manusia mempunyai kontribusi dan potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas sebuah organisasi. Potensi yang ada didalam setiap sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal atau lebih baik bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi dengan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan, (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tentunya membutuhkan pengelolaan atau pengendalian yang tertata yaitu bagian manajemen yang bertanggung jawab untuk menangani berbagai masalah dalam cakupan antar pegawai.

Menurut (Sinambela, 2019) dalam Tedi Pitri (2021), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas kerja yang diselesaikan oleh perseorangan atau kelompok. Pengawasan yang tepat di berbagai jenis organisasi bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sementara evaluasi kinerja divisisumber daya manusia menjadi langkah penting dalam peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia dan audit yang komprehensif terhadap kegiatan sumber daya manusia menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan serta keseluruhan produktivitas dan motivasi dalam perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, faktor penting yang harus diperhatikan adalah motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja. Dimana manajemen organisasi mengambil inisiatif dan bertindak sesuai dengan keinginan setiap pimpinan. Kebijakan-kebijakan yang digariskan oleh pimpinan organisasi tersebut kemudian dituangkan dalam peraturan yang berlaku bagi setiap pegawai yang bekerja di masing-masing Desa. Manajemen

personalia merupakan suatu ilmu yang mempelajari atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah sebagai pendorong dalam semangat untuk bekerja. Kuat atau lemahnya motivasi seorang pegawai akan menentukan tingkat dan kualitas kinerja yang akan dicapai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentunya menjadi harapan bagi setiap karyawan, maka hal ini harus diperhatikan oleh para manajer didalam suatu organisasi agar memberikan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya. Dengan demikian untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya, dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal (Benny et.al, 2021).

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu peran Kepala Desa sangat berpengaruh dan harus memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan kepada perangkat desa masih sangat kurang, maka perlu peningkatan motivasi kepada seluruh pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok.

Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi setiap organisasi. Kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan kepada pegawai selama masa pengabdian

atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi para pegawainya serta untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya, dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal (Benny et.al, 2021).

Begitu juga kesejahteraan perangkat desa sangat berpengaruh signifikan terhadap kualitas pekerjaannya. Sehingga dengan tingginya kesejahteraan perangkat desa akan memperbaiki tingkat pelayanan terhadap masyarakat di desa tersebut. Dengan berbagai variasi yang dilakukan oleh kepala desa untuk meningkatkan kesejahteraan perangkat desa. Disamping memang mayoritas para perangkat desa sudah mendapatkan tanah bengkok / tanah kas desa (TKD) yang menjadi tambahan penghasilannya. Namun demikian terdapat juga perangkat desa atau desa di kabupaten Probolinggo yang perangkat desanya tidak mendapatkan tanah bengkok. Permasalahan ini membutuhkan pemikiran dan solusi untuk perbaikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya. Paling tidak bisa ada tambahan tunjangan ataupun tambahan penghasilan lainnya sebagai pengganti dari tanah bengkok tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian oleh manajemen desa dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya. Sehingga semangat dan pelayanan terhadap masyarakat semakin meningkat.

Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi organisasi, kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama antara

karyawan dan pemimpin yang tidak lain yaitu hanya untuk mencapai tujuan organisasi. Arif, et al., (2019: 4) Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor kesanggupan (ability), dan faktor motivasi (motivation), yang dapat jabarkan sebagai berikut: “Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill”.

Kinerja dapat menjadi penilaian mengenai berhasil atau tidaknya organisasi mengenai tercapai tidaknya target yang telah direncanakan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan bahagia pegawai, seperti apakah mereka puas dengan lingkungan kerja organisasi tempat mereka bekerja, apakah nyaman atau tidak nyaman.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode

waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Organisasi perlu mengetahui kemampuan pegawainya yang dapat diketahui dengan melakukan pengukuran dan penilaian kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Yuliawati, 2021). Kinerja adalah pencapaian suatu hasil kerja oleh individu, disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada periode waktu tertentu, yang menghubungkan antara suatu ukuran nilai atau standar tertentu di suatu perusahaan (Lintang Firda Sari Heprilina, 2021). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Essau et al., 2021)

Perangkat Desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang ada di desa yang mempunyai tugas dalam hal membantu seorang Kepala Desa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya serta membantu dalam melayani keperluan masyarakat setempat. Oleh sebab itu, semua perangkat desa diharuskan untuk memiliki sebuah komitmen, keahlian, keterampilan serta memiliki perhatian dan sikap peduli yang tinggi terhadap masyarakat sekitar untuk melaksanakan tugasnya yaitu dalam hal melayani publik atau masyarakat yang ada.

Pemerintah Desa sebagai salah satu unit kerja, jajaran pemerintah desa mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi. Pemerintah desa adalah terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa. Sedang Perangkat desa terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Seksi (Kepala seksi pemerintahan, kepala seksi pelayanan dan kepala seksi kesejahteraan rakyat). Kepala Urusan (Kepala urusan keuangan, kepala urusan perencanaan dan kepala urusan umum). Dan terakhir Kepala Dusun (d disesuaikan dengan kebutuhan di masing – masing desa) serta pembantu pelaksana lainnya yaitu staff desa yang bertugas membantu kepala desa.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Aparatur Pemerintah Desa, maka dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelayanan Aparatur Pemerintah Desa sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pelayanan Aparatur Desa Di kabupaten Probolinggo Tahun 2023**

No	Nama Kegiatan	Target	Realisasi	Contoh
1.	Manajemen dan struktur organisasi	100 %	72 %	Manajemen dan Struktur tidak lengkap
2.	Ketersediaan anggaran	100 %	75 %	Minimnya anggaran
3.	Penyediaan jasa surat menyurat	100 %	80 %	Pelayanan tidak disiplin
4.	Penyediaan jasa pembuatan KTP dan KK	100 %	85 %	Pelayanan Lapak tidak semua desa
5.	Penghasilan tetap perangkat desa	100 %	80 %	Pencairan tidak konsisten
6.	Kerjasama antar perangkat desa	100 %	75 %	SDM Perangkat Desa
7.	Pendidikan Perangkat Desa	100%	70 %	SD, SLTP, SLTA dan S1
8.	Keterbatasan kemampuan perangkat desa	100 %	70 %	Bimtek aparatur tidak maksimal
9.	Sarana Prasarana bidang Teknologi Informasi	100 %	75 %	Tidak semua perangkat desa ahli IT

Sumber: DPMD Kabupaten Probolinggo (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat pencapaian kegiatan pelayanan tahun 2023 berada pada kisaran 70 % sampai 85 % atau pencapaian rendah dibawah 85%. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Probolinggo dalam pelayanan kegiatan-kegiatan dalam satu tahun yang berampak pada kurang optimalnya pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan penelitian awal penulis didapatkan data bahwa terdapat perangkat desa di Kabupaten Probolinggo yang tidak mendapatkan tanah bengkok (tanah kas desa) sehingga juga berpengaruh signifikan dalam

semangat kerja dan peningkatan kinerja. Perangkat Desa yang tidak mendapatkan tanah bengkok (tanah kas desa) antara lain : Desa Sindetanyar, Desa Sumurdalam, Desa Randujalak dan Desa Alassumur Lor. Dan tentunya masih banyak desa – desa di Kabupaten Probolinggo yang tidak mendapatkan tanah bengkok. Disamping itu jarang nya atasan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh perangkat desa. Serta kurangnya menjaga hubungan baik pimpinan dan rekan kerja. Hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Ketiga hal tersebut tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang juga berpengaruh langsung pada bagus tidaknya kinerja yang akan dicapai. sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Kedisiplinan Perangkat Desa di Kecamatan Bagian Timur Kabupaten Probolinggo Tahun 2023**

No	Kecamatan	Nilai SKP	Kedisiplinan
1	Besuk	84,43	84
2	Gading	81,25	79
3	Kotaanyar	84,08	86
4	Kraksaan	86,18	87
5	Paiton	84,90	80
6	Pakuniran	83,04	84

Sumber: DPMD Kabupaten Probolinggo (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja perangkat desa di Kabupaten Probolinggo masih belum mendapat predikat sangat baik dan mencapai angka 86. Selain itu, nilai kedisiplinan beberapa pegawai / perangkat desa berada pada batas predikat baik yaitu pada kisaran angka 87.

Selain berdasarkan data diatas, tingkat disiplin kerja pegawai sebagai penunjang pelaksanaan kinerja dapat ditunjukkan dalam absensi pegawai.

**Tabel 1.3**  
**Rekap Absensi Perangkat Desa**  
**Se Kabupaten Probolinggo Tahun 2023**

No	Bulan	Keterangan Absen					
		Tanpa Keterangan	Ijin	Sakit	Dinas Luar	Cuti	Tugas Belajar
1	Januari	4	29	3	9	2	0
2	Pebruari	8	26	4	9	3	0
3	Maret	1	9	6	7	2	0
4	April	1	9	12	7	1	0
5	Mei	12	10	11	4	1	9
6	Juni	15	7	3	9	1	12
7	Juli	9	16	8	5	1	3
8	Agustus	27	12	8	6	2	9
9	September	17	15	8	8	5	9
10	Oktober	10	9	9	7	1	6
11	Nopember	7	16	4	9	3	9
12	Desember	16	24	22	8	6	12

Sumber : DPMD Kabupaten Probolinggo (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan terlihat tingginya jumlah pegawai yang ijin. Hal ini bertolak belakang dengan intensitas pekerjaan yang harus dilakukan demi terlaksananya pelayanan publik yang baik. Sehingga butuh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja yang bisa menunjang kinerja tersebut.

Berdasarkan fenomena gap tentang kinerja aparatur tersebut para peneliti terdahulu telah melakukan penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur yang dipengaruhi oleh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja diantaranya sebagai berikut :

Motivasi atau daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbang pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu. Sejak adanya hubungan atasan-bawahan, manusia telah berusaha meneliti daya

dorong yang menyebabkan bawahan bertindak. Sejarah menunjukkan bahwa daya dorong itu berbeda dari masa ke masa. Dengan kata lain teori motivasi yang berlaku umum tidak akan pernah ada. Mula-mula orang menganggap bahwa daya dorong itu adalah ketakutan, pada akhirnya ternyata bukan demikian. Diadakan percobaan dengan penerapan perbaikan cara kerja sebagai hasil penelitian “ Time and motion studies”, ternyata bahwa hal ini pun bukan sepenuhnya benar. Pengertian yang mendalam kepada manusia ternyata menjadi kunci ditemukannya daya dorong manusia untuk bertindak. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2019: 145), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2019:146) yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan,
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan,
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Penelitian yang dilakukan oleh Rempowatu et al. (2020) dan Mar'ie & Praptiestrini (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap kinerja.

Semangat kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda – beda sesuai dengan nilai ataupun aturan yang berlaku pada dirinya. Setiap organisasi berusaha agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan, untuk itu pimpinan perlu mencari dan solusi menimbulkan semangat kerja karyawan. Dan untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pendapat para ahli pengertian semangat kerja. (Dahrani et al., 2022) Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi.

Selain penelitian yang berpengaruh positif terdapat juga *Research Gap* dari penelitian lain, yaitu penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, diantaranya sebagai berikut :

Komala (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, tunjangan dan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dimensi kesejahteraan berupa pelayanan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Cahya et al. (2021) Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena gap dan research gap diatas maka mendorong penulis untuk dilakukannya suatu penelitian dan selanjutnya menuangkan dalam judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Aparatur Desa Di Kecamatan Bagian Timur Kabupaten Probolinggo”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan kesenjangan fenomena dan kesenjangan penelitian yang dikemukakan diatas serta didukung oleh teori-teori dan penelitian empiris sejenis, maka rumusan masalah adalah terjadi penurunan kinerja pegawai pada aparatur pemerinrah Desa di Kabupaten Probolinggo.

Dari rumusan masalah tersebut dapat diungkapkan masalah penelitian adalah faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada aparatur pemerintah Desa di Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini secara terperinci meneliti motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja aparatur agar dapat optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Maka dalam penelitian ini akan dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?

2. Apakah kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?
4. Apakah kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?
6. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?
7. Apakah kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Untuk mengetahui bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja.
3. Untuk mengetahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

4. Untuk mengetahui bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja aparatur.
5. Untuk mengetahui bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur.
6. Untuk mengetahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja aparatur melalui semangat sebagai variabel intervening.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademik  
Penelitian ini akan memberikan kontribusi ilmiah terhadap peneliti bagaimana urgensi dari pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja perangkat desa di Kabupaten Probolinggo.
2. Manfaat Praktikum  
Diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap perangkat desa sehingga dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di segala bidang. Utamanya pelayan di desa lebih baik demi tercapainya kinerja pada pemerintah desa di Kabupaten Probolinggo.
3. Secara pribadi diharapkan dapat menambah pengetahuan terhadap kajian mengenai motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja aparatur.