

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di Dunia. Indonesia memiliki lebih dari 17.000 pulau yang tersebar dan dibagi menjadi 33 Provinsi yang ada. Akan sangat tidak efektif apabila Negara kepulauan seperti Indonesia memiliki pemerintahan pusat saja. Maka dibuatlah sistem otonomi daerah supaya jalannya pemerintahan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif lagi. Dengan adanya otonomi daerah, maka setiap daerah yang ada di Indonesia dapat membuat kebijakan masing – masing daerah mereka sendiri, tetapi tidak bertentangan dengan UUD 1945 serta tetap berdasar pada Pancasila. Walaupun diadakan sistem otonomi, tetapi pemerintahan Indonesia tetaplah terpusat pada pemerintah pusat yang berkedudukan di ibukota. (www.kompasiana.com)

Pemerintahan desa merupakan tingkat pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia, namun desa memiliki peran yang sangat strategis dalam pemerintahan, hal tersebut karena desa merupakan bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemerintahan desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Winarni dan Rahmaningtyas 2020). Pemerintahan desa sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk senantiasa memperbaiki dan melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, menjadi suatu keharusan jika

kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja unggul dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai. (Winarni dan Rahmaningtyas (2020)

Pemerintahan desa terdiri dari sekretaris, pelaksana kewilayahan, pelaksana teknik, yang memiliki fungsi dimana perangkat desa ini semuanya bertanggung jawab kepada Kepala Desa setempat. Semua perangkat Desa membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Kedudukan seluruh Perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan Camat atas nama Bupati/Walikota dan semua perangkat desa yang diangkat Kepala Desa harus sudah sesuai dengan persyaratan yang ada tertuang dalam UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. (www.kompasiana.com).

Dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat didukung dengan sarana prasarana, sistem manajerial yang efektif dan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi sangat ditentukan oleh mobilitas kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi Schermerhorn dalam Sinambela (2019).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul. sehingga mampu mendorong kinerja organisasi salah satunya

adalah kepemimpinan pada suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jazuli dan Manalu, (2020) pada Pegawai Komisi Informasi Kepri, Permana dan Hermanto, (2020) PT. Cipta Niaga Semesta, Poerwaningrum dan Sudirjo, (2016) Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang, Hendro, dkk (2020) Pada PT Tunas Auto Graha Kota Palembang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Marjaya dan Pasaribu, (2019) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mempertegas teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah alasan di balik keberhasilan organisasi. Artinya adanya pimpinan yang berkarakter dan profesional menyebabkan sistem manajemen berjalan dengan efektif dan berdaya guna efisien.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Motivasi sangat penting bagi perangkat desa dalam bekerja. Menurut Wibowo (2016: 322-323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Hasibuan (2017: 143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan, (2020) pada PT. Samsung Elektronik Indonesia, Ekhsan, (2019) pada PT. Syncrum Logistics, Sutoro dan Sahroni, (2019) pada Pengadilan Agama Wilayah Provinsi Banten, Hendro, dkk (2020) pada PT Tunas Auto Graha Kota Palembang, Rummondor, dkk (2016) pada kantor kanwil ditjen kekayaan negara sultenggomalut, Jazuli dan Manalu, (2020) pada Pegawai Komisi Informasi Kepri, Winarni dan Rahmaningtyas, (2020) pada perangkat desa se-Kecamatan Padureso mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sedangkan pada penelitian Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, (2019) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan, keberhasilan organisasi akan terjadi jika para pegawai mendapatkan motivasi yang cukup.

Selain variabel diatas, variabel Disiplin Kerja juga dapat mempegaruhi kinerja karyawan. Menurut Ichsan, dkk (2020) Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi - organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat

terbatas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan, (2020) pada PT. Samsung Elektronik Indonesia, Yusuf, dkk (2017) pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima, Rummondor, dkk (2016) pada kantor kanwil ditjen kekayaan negara sultenggomalut bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Rizqika, (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai instansi dibawah pengelolaan Kecamatan Kroya, subjek yang dipilih oleh peneliti adalah Perangkat Desa pada Kecamatan Kroya yang bertugas sebagai administrasi penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan. Oleh sebab itu agar dapat profesional sebagai penyelenggara pemerintahan tentunya diperlukan perangkat desa yang selalu memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 oktober 2020 dengan pegawai Kecamatan Kroya Bapak Rasidi selaku bagian dari Tata Pemerintahan mengatakan bahwa Kecamatan Kroya terbagi atas 17 desa yaitu adalah desa Ayamalas, Bajing, Bajing Kulon, Buntu, Gentasari, Karangmangu, Karang turi, Kedawung, Kroya, Mergawati, Mujur, Mujur lor, Pekuncen, Pesanggrahan, Pucung Kidul, Pucung Lor dan Sikampung dengan jumlah keseluruhan 295 perangkat desa. Perangkat desa yang ada pada Kecamatan Kroya dituntut untuk selalu bekerja secara professional dalam menyelesaikan tugasnya sebagai administrasi penyelenggara pemerintahan dengan berbagai macam karakter masyarakat.

Berdasarkan observasi langsung peneliti menemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan yang ada pada 8 desa tersebut. Dalam menyelenggarakan pemerintahan Kepala Desa secara keseluruhan cukup bijaksana dan juga lebih mengedepankan kepentingan umum, akan tetapi dalam hal – hal tertentu sering kali mereka masih menggunakan emosional mereka dalam mengambil keputusan yang berdampak pada ketidaksesuaian dengan keinginan dan harapan perangkat desa dan masyarakat.

Fenomena lainnya yang ada pada Perangkat Desa di Kecamatan Kroya dengan observasi langsung, peneliti melihat adanya beberapa fenomena yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja sehingga menarik untuk diteliti. Dengan adanya pelatihan diluar atau *study banding* ke luar daerah yang melibatkan perangkat desa guna meningkatkan kemampuan mereka yang berguna dalam menunjang pekerjaan mereka. Banyak perangkat desa yang termotivasi senang dengan adanya kegiatan ini karena mereka yang mengikuti kegiatan ini selain mendapatkan ilmu mereka juga mendapatkan uang pesangon selama mengikuti kegiatan ini, maka banyak dari mereka apabila ada dinas luar atau pelatihan-pelatihan kerja ingin mengikutinya dan mereka sangat termotivasi dengan adanya kegiatan itu selain bisa liburan sembari menimba ilmu dan dapat pesangon tentunya banyak dari mereka yang suka dan berlomba-lomba untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Berdasarkan apa yang ada dilapangan sebenarnya perangkat desa secara keseluruhan mereka memiliki kinerja yang sudah baik dan sesuai dengan arahan – arahan yang diberikan atasan, namun ada beberapa poin yang perlu

dibenahi seperti dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat perangkat desa ada yang kurang menerapkan kaidah – kaidah pelayan publik seperti memberikan salam, senyum, dan menyapa atau lebih interaktif kepada masyarakat. Ada beberapa perangkat desa yang masih belum menerapkan tersebut secara maksimal padahal kita tahu bahwa apabila sedang melakukan pelayanan tentu harus menerapkan kaidah-kaidah tersebut supaya masyarakat lebih nyaman dan suasana menjadi enak dan tidak kaku.

Kemudian dari kedisiplinan mereka juga semua perangkat desa sudah disiplin waktu dan presensi hampir semua secara keseluruhan mereka disiplin. Namun, ada beberapa perangkat desa yang masih terlambat dalam bekerja sehingga tidak tepat waktu dalam hal presensi tetapi secara keseluruhan sudah baik dan hal itu tidak terjadi pada sebuah perangkat desa yang bekerja hanya sebagian kecil saja yang terlibat masalah itu. Demikian beberapa fenomena – fenomena yang ada di 8 desa di Kecamatan Kroya, secara keseluruhan perangkat desa sudah menjalankan tugas dan fungsinya dalam mengayomi masyarakat walaupun ada beberapa yang mungkin tidak sesuai dengan harapan masyarakat dalam melakukan pelayan akan tetapi mereka semua sudah berusaha semampu mereka untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakat didesa mereka.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Suryanto (2020) dengan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi serta variabel terikat kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambahkan

variabel disiplin kerja dalam judul yang diteliti. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) Berdasarkan hasil wawancara dengan CCR (Central Control Room), Korlap (Koordinator Lapangan) dan karyawan lainnya menunjukkan bahwa masih terdapat fenomena terkait Disiplin Kerja dimana adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan/perusahaan seperti karyawan yang sering datang terlambat, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak adanya teladan pemimpin. Sehingga menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perangkat desa di Kecamatan Kroya karena variabel yang diambil sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada perangkat desa di kecamatan kroya dan agar dapat mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, maka dari itu berdasarkan identifikasi masalah peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kroya”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di ambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Perangkat Desa di Kecamatan Kroya.

2. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari, variabel *independent* (X) yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja. Variabel *dependent* (Y) yaitu Kinerja Pegawai.
3. Penelitian ini memiliki subjek perangkat desa di Kecamatan Kroya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitan yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya .
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Kroya.

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak – pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

a. Bagi Instansi Pemerintahan Desa Pada Kecamatan Kroya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk membantu pemahaman kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan

penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di
Kecamatan Kroya.

