BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya teknologi di zaman globalisasi saat ini, menuntut setiap institusi perlu melalui transformasi yang dinamis. Oleh karena itu, setiap institusi harus sanggup bersaing. Strategi yang biasa digunakan ialah mempunyai sumber daya manusia yang bagus dan dapat berkompetensi. SDM yaitu modal utama dari setiap institusi yang paling bernilai, istimewa, paling tulus, dan tidak mudah diduga (Adriyanti et al., 2023). Setiap lembaga harus sanggup mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Aspek pegawai yang mengharapkan prestasi puncak guna mencapai target industri tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia (Sinambela, 2021). Tingkat kesuksesan dan kemajuan setiap perusahaan sangat berpegaruh pada pengelolaan SDM. Persaingan yang kompetitif saat ini, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui system manajemen perusahaan tersebut. System manajemen perusahaan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Ningrum et al., 2022).

Strategi yang biasa dilakukan pebisnis atau instansi agar dapat bersaing yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaplikasian gaya kepemimpinan yang diterapkan. Faktor utama penilaian kinerja perusahaan dapat dilihat dari aset, serta hasil produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

Sedangkan faktor pendukung yang mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya yaitu gaya kepemimpinan perusahaan. Agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan dari visi misi perusahaan, berbagai usaha terus dilakukan termasuk penyerapan pekerja yang kredibel dan berpengalaman, serta kemampuan pemimpin dalam memimpin sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya (Heriyanti, 2021). Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi sangat krusial bagi suatu organisasi dan sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan atau bawahan, gaya kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Hanafi et al., 2018). Secara teori, perilaku karyawan bergantung pada tipe kepemimpinan dan sulit diidentifikasi. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Karena meskipun instansi pemerintah telah memiliki pegawai yang kompeten, namun apabila instansi tersebut tidak menyalurkan potensi kinerjanya yang tinggi dengan baik, maka kinerja instansi tersebut akan sulit untuk mencapai hasil yang terbaik. Motivasi adalah keadaan usaha dan kemauan seseorang yang ditujukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Selain gaya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

kepemimpinan, kinerja pegawai juga bergantung pada adanya insentif (Suryanto, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan insentif, karena insentif merupakan sarana memotivasi karyawan agar semangat dalam mengerjakan pekerjaannya (Prayudi, 2020).

Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang mempercayai kemampuan istimewa yang melekat pada individu. Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Setiap orang memiliki tingkat keahlian yang berbeda. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami potensi penuh yang dimiliki individu dan berbagai masalah yang dihadapi individu tersebut. Dengan mengadopsi pendekatan ini, para pemimpin menerapkan semua aturan dan kebijakan organisasi serta mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat (Karlina & Herni, 2022).

Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja ditentukan oleh kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Semakin banyak karyawan yang berkinerja baik, semakin produktif perusahaan akan dihasilkan. Agar suatu perusahaan dapat bertahan dan bersaing dalam skala global, selain kinerja yang baik juga sangat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan tersebut (Adriyanti et al., 2023).

Selanjutnya motivasi juga menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Tiap kegiatan yang karyawan lakukan atas dorongan gairah dan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

semangat dari dalam dirinya sendiri disebut motivasi. Motivasi karyawan pada tiap perusahaan diibaratkan sebagai persoalan sederhana dan kompleks sebab pada hakikatnya manusia mudah termotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi kerja dapat mempersulit identifikasi penghargaan yang krusial bagi seseorang. Jika seseorang termotivasi, maka akan melaksanakan apapun agar tercapai yang diinginkan. Motivasi kerja sangat penting untuk tingkat kinerja karyawan. Tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai tanpa adanya motivasi karyawan untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka hal tersebut menjadi jaminan bagi perusahaan untuk berhasil meningkatkan kinerja karyawan (Adriyanti et al., 2023).

Salah satu problematika dalam membangun motivasi kerja karyawan yakni aksi dan energi yang diterapkan pimpinan dalam membangun motivasi kerja yang baik pada karyawannya. Jika motivasi kerja berkurang maka akan berdampak pada institusi tersebut. Oleh karena itu, setiap pimpinan dalam usiatu institusi harus segera mencari dan mengkaji penyebab turunnya motivasi kerja karyawan (Adriyanti et al., 2023).

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Oleh karena itu, ketika suatu organisasi melakukan kegiatan bisnis, diperlukan pemimpin yang disiplin, kepribadian,

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

pengetahuan, dan keterampilan yang baik untuk memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

Disiplin kerja sangat memberikan dampak yang krusial dalam membangun karakteristik dan sikap seseorang. Apabila disiplin kerja dapat dilakukan dengan tepat dan bijak maka akan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dukungan yang efektif bagi karyawan dalam meraih prestasi kerja. Disiplin sangat berdampak pada tanggungjawab dalam menuntaskan pekerjaan yang ada. Sehingga apabila disiplin kerja telah dipenuhi oleh karyawan maka akan menumbuhkan suatu kepuasan dan hasil yang baik bagi suatu instansi (Liyas, 2019).

Berdasarkan *survey* yang dilakukan peneliti di Perangkat Desa Wilayah Kec. Wangon Kab. Banyumas tedapat fenomena lain bahwa beberapa pegawai perangkat desa ada yang meninggalkan tempat kerja di luar kepentingan kerjanya. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja perangkat desa. Penelitian dari Liyas (2019) menjelaskan bahwa Displin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Maharani (2022) yang menghasilkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor kepala desa atau kelurahan adalah ialah sektor pemerintahan terendah di bawah camat. Pemerintahan kelurahan ialah institusi pemerintahan yang juga harus tunduk pada asas-asas umum organisasi. Organisasi desa ialah pengelompokan struktur kerja dan struktur hubungan kerja antara sekretaris desa dengan penanggung jawab sekretariat desa yang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

bekerja sama dengan mekanisme guna menggapai keinginan bersama. Sebagai lembaga pelayanan publik, pemerintahan desa perlu terus ditingkatkan dan mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, kapasitas sumber daya aparatur pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik guna meningkatkan kinerja pemerintah desa yang prima, memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, dan mencapai tujuan pemerintahan yang baik (Winarni, W., & Rahmaningtyas, 2020). Namun pada kenyataannya, pegawai Kantor Desa Kecamatan Wangon masih rendah disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya pemahaman pegawai akan pentingnya disiplin kerja, dan atasan belum secara jelas menetapkan sanksi atas pelanggaran disiplin. Selain pendisiplinan yang terus dilakukan oleh Kantor Desa Kecamatan Wangon, masih banyak pegawai yang minim disiplin dalam bekerja, seperti pegawai yang masih sering telat masuk kerja. Melemahnya disiplin kerja dapat dikatakan menjadi salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan. Masalah kedisiplinan peserta organisasi (baik atasan maupun bawahan) berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada perangkat desa di wilayah Kecamatan Wangon, masih ada berbagai permasalahan pada pekerja dan para perangkat desa yang tidak bersemangat dalam bekerja, terkadang mengerjakan pekerjaan sangatlah pelan, dan berbagai masalah lainnya. Dalam hal ini disebabkan karena masih minimnya kesadaran terhadap kedisiplinan waktu. Permasalahan yang sering muncul pada saat perangkat desa di Kecamatan Wanggong menegakkan disiplin adalah masalah disiplin waktu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

Disiplin waktu, seperti kader desa dan staf lainnya sering terlambat, pulang lebih awal, perangkat desa atau staf lainnya atau pekerja yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, menambah waktu libur, dan bahkan jarang hadir dalam setiap kegiatan desa dan musyawarah.

Masih terdapat beberapa permasalahan yaitu perangkat desa tidak menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya yang ada, seperti manajemen dan perawatan arsip dan lain-lain serta pengelolaan yang kurang baik karena arsip yang ada hanya ditempatkan dalam kabinet tanpa klasifikasi. Berkas-berkas tidak tertata rapi. Selain itu, beberapa profil desa tidak dikelola dengan baik di website pemerintah desa, bahkan ada beberapa desa yang tidak memiliki website desa. Namun, kemampuan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya kurang memuaskan, terlihat dari tugas pokok dan fungsi berbagai departemen seperti monitoring dan evaluasi proyek tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan penyerapan dana desa lambat. Masalah lain yang dihadapi adalah kurangnya dukungan tingkat pendidikan yang memadai bagi perangkat desa.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Farisi (2020) yang meneliti pengaruh motivasi dan displin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa displin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan satu variable bebas yaitu gaya kepemimpinan. Hal tersebut di karenakan pada penelitian Effendy (2021) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana pada zaman sekarang persaingan semakin ketat menuntut setiap instansi baik swasta maupun pemerintahan harus terus berinovasi dan memikirkan agar mampu terus maju dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Tentu saja kinerja karyawan ini berpengaruh juga pada bagaimana motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan yang dijalankan dan disiplin kerja. Sehingga pada permasalahan tersebut, berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian tentang **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Wangon".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan yang akan di selesaikan dalam penelitian yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Wangon?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Wangon?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Wangon?

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari permasalahan diatas ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Wangon.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Wangon.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Wangon.

D. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka penulis dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Displin terhadap kinerja perangkat desa Kec. Wangon Kab. Banyumas
2. Penilitian ini hanya meneliti pada perangkat desa di wilayah Kec. Wangon Kab. Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis pada pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di wilayah Kec. Wangon Kab. Banyumas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi atau masukkan sebagai pengambil kebijakan peraturan yang berkaitan dengan kinerja Perangkat Desa.

b. Bagi Akademik dan Ilmu Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa dan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Agung Juni Firmansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2024