

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perangkat desa merupakan unsur penting dalam struktur pemerintahan desa menurut Pasal 1 Ayat 4 UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa perangkat desa adalah unsur staf yang membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa lainnya yang berperan sebagai penyelenggara pemerintahan desa Meliputi sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun. Hal ini diperjelas dalam Permendagri No. 84 Tahun 2015 Pasal 2 Ayat 1, yang menyatakan bahwa perangkat desa terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Dengan demikian, perangkat desa tidak hanya berperan administratif, kepala desa bertugas mengurus pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara bertanggung jawab dan melaksanakan tugas tugas yang diberikan oleh bupati. Selain itu memiliki fungsi pelayanan publik dan teknis yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa.

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena telah terbukti manfaatnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sukmawati & Langgeng Ratnasari (2020 dalam Sakhroni et al. 2025). Menurut (Ma'rif et al. 2019 dalam Pradhipta Aryoko & Darmawan, 2020) Kinerja merupakan hasil berdasarkan kuantitas yang telah dilakukan dalam sebuah pekerjaan, kualitas kerja yang telah dilakukan, kerja sama yang sudah terbina selama bekerja serta layanan dan pengetahuan yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil dari kinerja yang baik tersebut pada umumnya dapat dinilai dengan melihat taraf kehadiran karyawan, kemandirian dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan kepada tempat

dimana karyawan bekerja, inisiatif dalam melakukan sebuah pekerjaan, kepercayaan pada pekerjaan dan antusiasme ketika menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan dengan Ahmad Rifai, Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Kelurahan Sridadi Kecamatan Sirampog masih ada berbagai permasalahan, seperti kurangnya kompetensi, dan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan. ketidakefektifan alur kerja ini sering mengakibatkan keterlambatan pelayanan kepada masyarakat, sehingga menurunkan kepercayaan warga terhadap pemerintah desa. Beberapa perangkat desa juga masih kurang keterampilan teknis, terutama dalam penggunaan teknologi informasi untuk administrasi.

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dan melakukan lebih dari yang mereka kira mampu (Adeline, 2022) . Pendapat tersebut dikuatkan lagi oleh (Kirana et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang meningkatkan kesadaran kolektif akan misi dan tujuan organisasi serta mendorong karyawan untuk melihat melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan bersama.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu perangkat desa Ahmad Rifai, Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Kelurahan Sridadi Kecamatan Sirampog ditemukan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan kurang memberikan arahan dan teladan perilaku kerja yang baik, sehingga berdampak pada kinerja perangkat desa, termasuk keterlambatan penyelesaian tugas dan pelayanan administrasi yang belum optimal. Kalimi sekretaris desa kelurahan kaligiri juga menyatakan bahwa komunikasi dengan pimpinan masih terbatas, sehingga mereka kadang mengalami kebingungan dalam melaksanakan program desa. Selain itu, beberapa pegawai menekankan perlunya penguatan disiplin kerja dan etos kerja agar kinerja lebih efektif dan profesional (Hasil Wawancara pada 7 Juli 2025). Tanggapan Takwat warga kelurahan sridadi RT 03 RW 08 Desa Sridadi juga menunjukkan dampak nyata dari kondisi tersebut, berupa keterlambatan

pelayanan administrasi dan kurang responsifnya pegawai dalam menangani permasalahan warga.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Daeli, 2024; Djuraidi & Laily, 2020; Melaguci, 2024; Nawipa et al., 2025; Pradhipta Aryoko & Darmawan, 2020; Sakhroni et al., 2025; Suratno et al., 2024; Wahyuniardi & Nababan, 2018) Namun demikian, temuan dengan penelitian (Herfina et al., 2022; Hermayanti et al., 2025; Siti Jumaisah et al., 2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya komunikasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Busro (2018 dalam Ndruru 2024) Komunikasi adalah bentuk interaksi para pegawai dalam proses menyampaikan pesan, gagasan, informasi ataupun pertukaran ide kepada orang lain. Komunikasi yang efektif merupakan pondasi penting dalam organisasi, yang melibatkan penyampaian informasi, empati, dan pemahaman bersama (Sakhroni et al., 2025). Jika komunikasi internal di antara perangkat desa atau antara pimpinan dan bawahan tidak berjalan optimal, hal ini dapat menyebabkan miskomunikasi, kurangnya koordinasi, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan perangkat desa kecamatan sirampog kabupaten brebes (2025) kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami pesan atau informasi yang disampaikan kepada masyarakat, hal ini dapat menyebabkan masyarakat sangat sulit memahami apa yang disampaikan informasi kepadanya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian, (Ajjah & Selvi, 2021; Jumani et al., 2024; Ndruru, 2024; Ramadhanti Sinta, 2023; Sakhroni et al., 2025) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Berbeda dengan hasil penelitian dari (Dasmadi, 2021; Nasution, 2021; Silalahi et al., 2021) yang menghasilkan komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Menurut Bratha et al. (2023 dalam Jumani et al., 2024) Disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan, yang ada pada karyawan dan menyebabkan dia beradaptasi secara sukarela dengan aturan peraturan perusahaan Berdasarkan wawancara dengan kepala Perangkat desa kecamatan sirampog kabupaten brebes (2025) kinerja perangkat desa masih sering datang terlambat dan pulang lebih awal, perangkat desa kurang bertindak cepat dalam melayani masyarakat atau dalam memberikan pelayanan kepada penduduk daerah setempat karena banyak perangkat desa yang kurang menguasai teknologi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al., 2024; Juliati, 2021; Luthfihani et al., 2024; Nawipa et al., 2025; Pradhipta Aryoko & Darmawan, 2020; Suryadi & Karyono, 2022; Wau et al., 2021; Wulansari et al., 2022) Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Beta, 2025; Lahat et al., 2022; Ulen & Achsanuddin, 2023; Hakim & Santoso 2024) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja

Menurut Teljoarubun et al. (2024), etos kerja adalah perilaku yang menjunjung tinggi moral dan mencerminkan kebiasaan kerja yang berlandaskan nilai-nilai etika. Dalam konteks organisasi, etos kerja menjadi faktor penentu dalam membentuk profesionalisme dan kualitas kinerja pegawai. Menurut Grabowski et al. (2021) menegaskan bahwa individu dengan etos kerja yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Etos kerja yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja lebih efisien, menunjukkan integritas tinggi, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan wawancara dengan kepala Perangkat desa kecamatan sirampog kabupaten brebes (2025) perangkat desa dalam menjalankan tugasnya kurang memuaskan terlihat dari tugas pokok

dan fungsi berbagai departemen seperti monitoring dan evaluasi tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan penyerapan dana desa lambat masalah lain yang dihadapi kurangnya dukungan pendidikan dan pemahaman teknologi bagi perangkat desa.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Butarbutar et al., 2021; Juliati, 2021; Kirana et al., 2021; Suryadi & Karyono, 2022; Suryanti, 2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Lily Haryati et al., 2023; Melaguci, 2024; Swastika et al., 2025; Yusman Sutoyo, 2023) yang menghasilkan etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian (Kresna, Widyani, 2024) dengan variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pada penelitian ini, peneliti tertarik mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan satu variabel bebas yaitu etos kerja. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian (Khairani et al., 2025) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta budaya kerja. Namun, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak memediasi hubungan antara etos kerja dan kinerja. Dari temuan penelitian ini menekankan pentingnya penguatan etos kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuka peluang penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, terhadap kinerja

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja, etos kerja terhadap kinerja karyawan, di mana pada zaman sekarang persaingan semakin ketat menuntut setiap instansi baik swasta maupun pemerintah harus terus berinovasi dan memikirkan agar mampu terus maju dengan cara. Sehingga pada

masalah tersebut, berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, komunikasi Disiplin Kerja dan etos kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah yang terdapat di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes?
4. Apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar permasalahan yang akan diteliti lebih fokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya akan membatasi pada empat variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Perangkat Desa. Faktor-faktor lain di luar variabel-variabel tersebut yang mungkin mempengaruhi kinerja perangkat desa tidak akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini akan dilaksanakan secara spesifik di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes. Hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi secara langsung ke wilayah atau instansi lain di luar lokasi yang telah ditentukan.

3. Subjek penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bertugas di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes.
4. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu September-Desember 2025 dan hanya menggambarkan kondisi pada saat pengumpulan data.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes.
- b. Untuk menganalisis komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes.
- c. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes.
- d. Untuk menganalisis etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis pada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan Kontradiksi hasil tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sirampog yang dapat menambah wawasan di bidang ilmu sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala Perangkat Desa

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

b. Bagi Akademik

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 Selanjutnya

Penelitian ini bisa sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, disiplin kerja dan Etos Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa