

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Desa merupakan susunan pemerintah terkecil dan terendah yang berkaitan langsung dengan warga negara. Desa adalah institusi dan identitas masyarakat hukum tertua yang bersifat asli, keaslian desa terletak pada kewenangan otonomi dan pemerintahannya, yang diatur dan dikelola berdasarkan atas hak asal-usul dan adat istiadat setempat. Desa dalam sistem pemerintahan daerah merupakan ujung tombak suksesnya otonomi daerah karena didalam sistem pemerintahan Desa terdapat suatu hak dan kewajiban Desa untuk menjalankan roda pemerintahan supaya menimbulkan suatu kesejahteraan untuk masyarakat.

Penelitian yang dilakukan pada tanggal 13 Maret 2022 bertempat dikantor Pemerintah Desa Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jl Anggajaya I, Gejayan, Condongcatur, Depok, Sleman DIY. Wilayah Desa Condongcatur secara geografis sangat strategis, dilalui jalan arteri (Ring road Utara) yang sekaligus merupakan prasarana transportasi dan perhubungan untuk mendukung peningkatan perekonomian di Desa Condongcatur pada khususnya dan Kabupaten Sleman pada umumnya. Desa Condongcatur memiliki wilayah seluas \pm 950.000 Ha. Keberadaan Desa Condongcatur di Jalur lingkaran utara mengakibatkan perkembangan yang pesat dalam bidang perekonomian maupun bidang kependudukan.

Kajian yang dilakukan peneliti mengacu pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Condongcatur Kabupaten Sleman Yogyakarta. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga menjadi suatu hal yang sangat penting. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : 1). Sikap dan mental seperti : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, 2) Pendidikan, 3). Keterampilan, 4). Manajemen kepemimpinan, 5). Tingkat penghasilan, 6). Gaji dan kesehatan, 7). Jaminan sosial, 8). Iklim kerja, 9). Sarana dan prasana, 10). Teknologi, 11). Kesempatan berprestasi.

Salah satu wawancara yang lakukan peneliti dengan pegawai dikantor Desa Condongcatur yang bernama Riski, mengatakan bahwa bahwa kendala-kendala dalam bekerja adalah penggunaan sarana dan prasarana belum stabil, pegawai yang datang kerja tidak tepat waktu dan pulangpun tidak tepat waktu mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Menurut Moeheriono (2012), kinerja (*performance*) merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat yang dapat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang bisa berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian umur juga sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia yaitu :

Tabel 1.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur	Jumlah	Persentase
40-49 Tahun	6	13,6 %
30-49	18	40,9 %
20-29	20	45,5 %
Total	44	100 %

Sumber : Data kantor Pemerintah Desa Condongcatur.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak adalah responden dengan umur 20 tahun sampai dengan 29 tahun yaitu 20 orang atau 45,5 %. Kemudian umur antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun sejumlah 18 orang atau 40,9 % . Umur antara 40 tahun sampai dengan 49 tahun sejumlah 6 orang atau 13,6 %.

Sendangkan dari wawancara peneliti dengan Danang, mengatakan bahwa kendala-kendala dalam bekerja di kantor Desa Condongcatur adalah masih ada beberapa pegawai yang tidak bersosialisasi dengan rekan kerja, belum adanya solidaritas dalam bekerja dan kurangnya pemahaman dalam musyawarah antara pemimpin dan pegawai apabila terjadi sebuah permasalahan, dan Pemimpin belum bisa mempengaruhi pegawai dari segi bekerja. Sedangkan Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, hal ini karena gaya kepemimpinan bisa dilihat dari seorang pemimpin mengambil keputusan. Kinerja seorang pegawai menjadi faktor penting untuk mengembangkan operasional kantor supaya jauh lebih baik. Bila dibiarkan akan semakin memburuk dan mempengaruhi yang lain. Penurunan tersebut bukan

tanpa alasan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurun seperti *multitasking*, stress (*burnout*) dan kurangnya *sense of belonging*.

Menurut Chairunisah (2011) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang terdapat di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Desa Condongcatur permasalahan adalah dalam penggunaan sarana dan prasana belum diterapkan dengan baik. Motivasi yang diterapkan belum sesuai dengan keinginan dari para pegawai. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran Arsyenda (2013). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Brahmasari dan Suprayetno (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Kurang kesiapan dalam sistem layanan.

Dari hasil observasi ditempat penelitian ada beberapa kendala yang perlu diperhatikan diantaranya dalam segi gaya kepemimpinan belum bisamempengaruhi dan mengontrol semua pegawai dalam menerapkan suatu kegiatan bekerja yang tepat waktu, belum adanya motivasi kerja dan edukasi

kerja yang diterapkan oleh pemimpin dalam lingkungan kerja dan masih minimnya disiplin waktu kerja seperti pada jam datang kerja suka terlambat dan jam pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang telah diterapkan, baik pemimpin maupun pegawai. Disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu Lufitasari (2014). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurunnya disiplin kerja pemimpin maupun pegawai, Hal ini dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja dan kelancaran kerja karena tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap waktu saat bekerja.

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu warga Desa Condongcatur Kabupaten Sleman Yogyakarta yang bernama Burhan, mengatakan bahwa pelayanan yang dilakukan dikantor Desa Condongcatur masih cukup rendah, pelayanannya masih kurang optimal. Dari wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kantor Pemerintah Desa Condongcatur perlu dibenahi lagi dalam segi pelayanannya untuk pencapaian sebuah target dan tujuan yang telah dirancang masih mengalami beberapa kendala dan permasalahan seperti misalnya dalam sistem pelayanan, contohnya warga yang ingin meminta tanda tangan kepala Desa cukup sulit dijangkau oleh warga karena Kepala Desa sering tidak ada dikantor. Hal ini akan mengakibatkan masyarakat di Desa tersebut menganggap pemimpin dan pegawai dikantor penelitian kurang efektif dan efisien dalam pelayanan sistem yang dibutuhkan oleh masyarakat Desa Condongcatur.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur Kabupaten Sleman Yogyakarta”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Sleman Yogyakarta ?
- 1.2.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Sleman Yogyakarta ?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Sleman Yogyakarta.
- 1.2.4 Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Sleman Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta.
- b. Penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta juga diharapkan dapat menjadi referensi atau pedoman bagi penelitian lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara Pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta.

1.4.2 Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai evaluasi langsung terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pemerintah Desa Condongcatur, Kabupaten Sleman Yogyakarta dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam mencapai tujuan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak pemimpin Desa Condongcatur, Sleman Yogyakarta dalam mengembangkan pengaruh dan kemampuan untuk menjadikan motivasi terhadap pegawai aparatur sipil negara sehingga kinerja pegawai dapat meningkatkan kinerja.