

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa merupakan wilayah yang penduduknya saling mengenal hidup bergotong-royong, adat istiadat yang sama, tata aturan dan mempunyai langkah serta cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Umumnya wilayah desa terdiri atas daerah pertanian, sehingga sebagian besar mata pencariannya adalah seorang petani. Desa juga adalah di bawah pemerintahan Kabupaten. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki sebatas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa merupakan tingkatan pemerintah terendah dalam struktur pemerintah di Indonesia, tetapi merupakan wilayah yang mempunyai wewenang paling luas. Desa merupakan ujung tombak pelaksanaan program-program pemerintah. Oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus disiapkan kinerjanya dan

untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Perangkat desa adalah unsur penting sebagai penggerak pemerintahan desa. Sehingga perangkat desa sebagai unsur penggerak, haruslah memiliki kemampuan kinerja yang optimal demi menunjang pelayanan terbaik bagi masyarakat desanya.

Perangkat desa adalah pembantu kepala desa dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Dengan demikian sangat dibutuhkan perangkat desa yang memiliki kinerja serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik dapat ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu kepala desa sebagai pemimpin perangkat desa perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desanya.

Kajian yang dilakukan peneliti saat ini mengacu pada peningkatan kinerja perangkat desa di Kantor Desa Sungai Pakit. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja perangkat desa diantaranya gaya

kepemimpinan, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi sehingga menjadi suatu hal yang penting. Hal ini dilakukan karena suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya, didasari dengan kinerja yang baik dari pegawainya. Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; 1) Sikap dan mental (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 prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Kepala desa merupakan salah satu faktor penting dalam pemerintahan desa dan setiap kepala desa memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Baik tidaknya kinerja perangkat desa dalam suatu instansi pemerintahan desa, tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa. Thoha (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pemimpin harus mampu memahami bagaimana cara mempengaruhi bawahan dengan baik dan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keefektifan hubungan pemimpin dengan bawahan. Hal inilah yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan dari setiap pemimpin menjadi pusat dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrulloh (2017) mengemukakan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Sukorejo. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil penelitian Susetyo (2013), Pramudito dan Yuniarto (2009), dan Esti dan kawan-kawan (2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Collin (2021) memiliki hasil yang berbeda, yaitu variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain gaya kepemimpinan, fasilitas kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berbagai fasilitas kerja dikantor yang memadai akan menjadi pendukung kinerja pegawai dalam organisasinya. Fasilitas kerja yang memadai dapat menjadi penunjang cepat terselesaikannya suatu pekerjaan begitu sebaliknya, apabila fasilitas kerja yang digunakan tidak memadai atau tidak layak pakai, maka suatu pekerjaan akan terhambat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2019) mengemukakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil penelitian Amrulloh (2017), Fahmy (2018), dan

Nurfidzin (2017) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Collin (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat gap penelitian yang harus diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Fasilitas kantor yang cukup baik akan menambah pula citra pegawai pemerintahan desa, karena kantor Desa merupakan pusat pelayanan di Desa yang menjadi pusat segala kegiatan yang ada di Desa, baik di bidang pemberdayaan, pemerintahan, dan pelayanan masyarakatnya. Selain fasilitas kantor yang memadai pegawai kantor Desa sebagai pelayan pemerintahan bagi masyarakat juga harus memberikan pelayanan terbaik, dengan begitu masyarakat akan merasa puas dan merasa diberikan pelayanan yang optimal. Salah satu cara meningkatkan kepuasan pelayanan dan mempertahankan kepuasan masyarakat adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik. Namun demikian, tidak seluruh pegawai dapat mempertahankan kinerja baiknya. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang diperoleh pegawai dari perusahaan atau dari instansi pegawai tersebut bekerja. Leila (2002), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaan, yang berarti bahwa makna pekerjaan bagi pekerja yang puas menjadi positif. Apabila seorang pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaannya atau dalam lingkungan pegawai tersebut bekerja, maka kinerja

pegawai tersebut akan menurun sehingga berpengaruh pula pada pelayanan masyarakat Desa nantinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sinomas. Adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ini, didukung oleh penelitian yang dilakukan Indrawati (2013), Damayanti dan kawan-kawan (2018), dan Paparang dan kawan-kawan (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Adiyasa dan Windayanti (2019), memiliki hasil yang berbeda, yaitu kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa masih ada gap penelitian yang harus dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mangkunegara (2015) memaparkan bahwa motivasi merupakan keadaan yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki mental serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya, hal tersebutlah yang menjadi motivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerjanya terus menerus. Motivasi sendiri muncul karena adanya suatu dorongan dari diri seseorang

berupa kebutuhan yang harus dicapai dalam hidupnya. Kebutuhan dalam hidup pegawai tersebut yang selanjutnya menjadikan pegawai lebih semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya juga bertanggung jawab pada keluarganya, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena adanya motivasi atau dorongan dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdullah (2018), Findriati (2018), dan Mulyadi dan kawan-kawan (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Collin (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena adanya gap penelitian tersebut maka peneliti perlu mengkaji lebih lanjut terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ini, selanjutnya diimplementasikan pada obyek amatan yakni pada pegawai perangkat Desa Sungai Pakit. Kinerja perangkat desa di Desa Sungai Pakit dipandang masyarakat masih kurang optimal dan perlu dibenahi. Dalam pencapaian target dan tujuan yang telah dirancang masih menalami kendala dan permasalahan. Beberapa kendala yang perlu

diperhatikan diantaranya masih kurangnya disiplin jam masuk dan pulang kerja para pegawai kantor desa, masih ada perangkat desa yang pekerjaannya ditunda dan hanya mengerjakan pekerjaan yang *urgent* saja.

Berdasarkan uraian diatas dan masih adanya gap penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kinerja perangkat desa di Desa Sungai Pakit yang berjudul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng?
- 1.2.2 Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng?
- 1.2.3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Paangkalan Banteng?
- 1.2.4 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng?
- 1.2.5 Apakah gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng.

1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng.

1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng.

1.3.4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng.

1.3.5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai perangkat Desa Sungai Pakit, untuk memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan kinerja perangkat desa dengan memperhatikan kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.