

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Desa adalah sebuah unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam praktiknya berhubungan langsung dengan Masyarakat (Putri, 2022). Kepala desa mempunyai tugas untuk membina dan menempatkan aparatur desa untuk meningkatkan produktivitasnya, kepala desa bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor desa, administrasi, pembinaan aparatur desa, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa (Kamal , 2019).

Menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan maka diperlukan pegawai desa yang yang mampu dan dapat bekerjasama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Bachtiar, 2019). Aparat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, serta pelayanan langsung kepada masyarakat, semakin dituntut adanya kerjakeras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintah. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan tidak hanya tergantung pada kinerja perangkat desa selaku bawahan, tapi juga pemimpinnya (Razak, 2021). Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai karakteristik kepemimpinan yang efektif, mempunyai karakter kepemimpinan tertentu, sebagai kepribadian yang dimilikinya (Putra, 2022).

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti lebih

memfokuskan pada empat variabel yakni: kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja. Alasan dalam memilih keempat variabel ini karena keempat faktor dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses sosial yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan anggota kelompok yang dipimpin (Lestari, 2022). Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau kelompok dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Mahmud, 2019). Seorang pemimpin yang baik mampu mengarahkan dan memotivasi anggota kelompoknya untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal (Ekosiswoyo, 2016).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Sukatin, 2022). Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, serta mampu memotivasi dan memimpin anggota kelompoknya dengan baik (Nutosion, 2016).

Konsep kepemimpinan transformasional ini dipelopori oleh James MacGregor Burns oleh seorang ahli dibidang kepemimpinan, sekaligus seorang penulis biografi presiden (Aini, 2021). Burns berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional bisa dilihat ketika seorang pemimpin dan pengikutnya bekerja sama agar keduanya bisa saling meningkatkan akhlak dan motivasi melalui kekuatan visi dan kepribadian pengikut, pemimpin transformasional bisa

menjadikan inspirasi terhadap pengikutnya agar merubah penerimaan harapan, dan motivasi agar melaksanakan pekerjaan menuju keinginan bersama. Kemudian, seorang peneliti bernama Bernard M. Bass menerapkan ide Burn ini untuk dikembangkan dengan apa yang sekarang disebut sebagai Bass teori kepemimpinan Transformasional (Lamangida, 2017).

Kinerja diartikan sebuah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Satria, 2021). Prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil dari motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas (Tanjung, 2015). Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan, kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek (Hormati, 2016).

Kinerja diartikan sebuah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Satria, 2021). Prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil dari motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas (Tanjung, 2015). Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan, kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek (Hormati, 2016).

Disiplin kerja juga dianggap sebagai salah satu aset manusia yang paling penting, karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, semakin

maksimal pula kinerja yang dapat dicapai. Evaluasi disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada mereka (Hanafi & Zulkifli, 2018). Pentingnya pemantauan, pengawasan, dan penegakan disiplin kerja menjadi prinsip dasar yang harus diikuti oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Nurhidayat, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Baskoro, 2014) dan Rakhmawati (2023) Putra dkk (2019) Aryoko dkk (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa aparat desa.

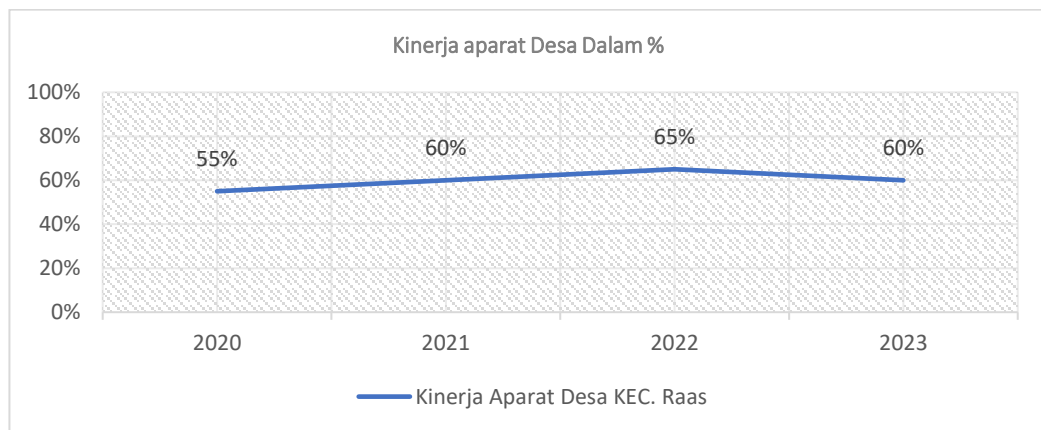
Permasalahan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, dan salah satu aspek yang memengaruhinya adalah motivasi kerja (Sinaga, 2020). motivasi kerja merupakan faktor kunci yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau usaha seseorang (Lie, 2018). Motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua tipe, yaitu Motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang, dan dorongan ekstrinsik yang dipicu oleh faktor-faktor luar. (Ghozali, 2017). Tumbuhnya motivasi dalam diri seorang pegawai dianggap sebagai hal yang mendasar dalam mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dwikowati, 2019). Hasil wawancara dengan aparat Desa mengenai motivasi intrinsik menunjukkan bahwa dorongan internal untuk bekerja cukup baik, meskipun terkadang mereka merasa bosan karena tugas yang monoton dan alat kerja yang kurang memadai. Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Widiantari, & Santoso, 2019). Motivasi

ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti kondisi yang mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal (Putra dkk, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Dewi,& Trihudiyatmanto (2020), Arofah & Pramusinto (2015) Hasilnya adalah Motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja pegawai perangkat desa.

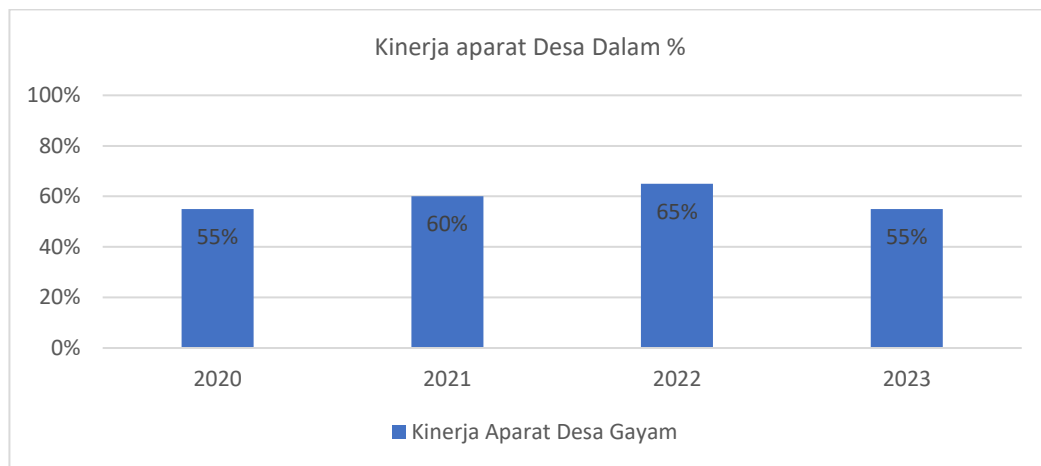
Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Bulan Januari 2024. Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang kepala desa dalam mengelola para aparatnya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan perangkat desa pemerintah yang baik untuk kepuasan masyarakat khususnya Desa di pulau Raas dan Pulau Sepudi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang produktivitasnya para aparat Desa diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa tersebut kurang efektif, sehingga menyebabkan kinerja aparat Desa kurang baik bahkan bisa dikatakan buruk. Menurut studi yang dilaksanakan oleh (Djuraidi & Laily, 2020), ditemukan kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang berarti pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh juga menunjukkan hasil serupa (Edward, 2016) dan (Anam & Mukaffi, 2020), di mana keduanya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi dan usaha pemerintah desa seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal (Andika, 2021). Pemerintah

desa terdiri atas kepala desa dan perangkatnya, tetapi penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan Transformasi kepala desa di kepulauan Raas dan Sepudi.

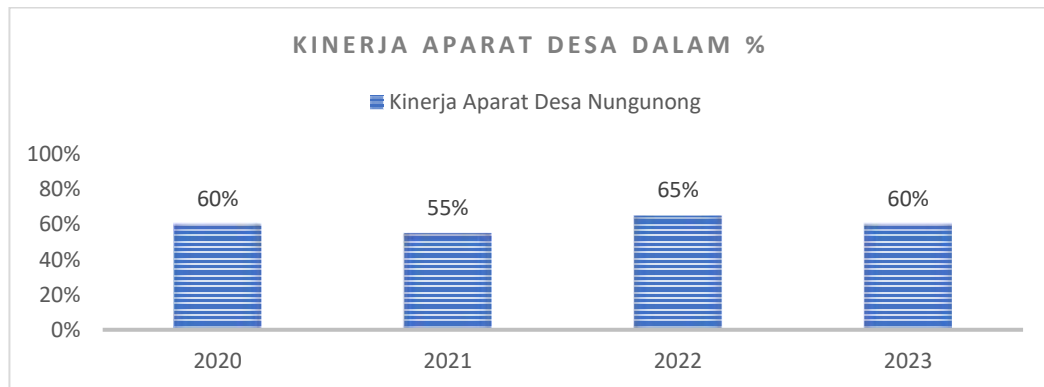
Berikut adalah grafik akumulasi kinerja perangkat desa Kecamatan Raas, Gayam dan Nonggunong pertahun (2020 – 2023) Data tersebut diperoleh dari pemerintah Kecamatan Setempat:



Gambar 1: Grafik Kinerja Aparat Desa Kecamatan Raas



Gambar 2: Grafik Kinerja Aparat Desa Kecamatan Gayam



Gambar 3: Grafik Kinerja Aparat Desa Kecamatan Gayam

Laporan dari pihak desa yang disampaikan kepada pihak Kecamatan mengenai tugas Kepala Seksi dan Kepala Urusan teridentifikasi sebagai keterlambatan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, dari hasil wawancara dengan pihak desa, diketahui bahwa kinerja perangkat desa bersifat fluktuatif, dipengaruhi oleh tingkat kesadaran individu perangkat desa. Masih terdapat banyak perangkat desa yang tidak disiplin terkait jam kerja, menyebabkan fluktuasi kinerja di Kepulauan Raas dan Sepudi. Tingkat fluktuasi kinerja ini terlihat dalam beberapa laporan tahunan dari perangkat desa ke kecamatan yang menunjukkan ketidak konsistenan. Fluktuasi kinerja ini diduga disebabkan oleh cara pimpinan, khususnya kepala desa, memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas. Pengarahan yang kurang efektif dan kurangnya arahan dari pemimpin kepada perangkat desa juga menjadi faktor utama (Umar, 2023).

Febriyanti (2016) Katagori yang digunakan untuk mengetahui Tingkat kinerja tersebut menggunakan surat Keputusan Kepala LAN Nomor 589 tahun 1999, skla pengukuran kinerja instansi pemerintahan adalah sebagai berikut: a. Skala 80% - 100% yaitu sangat baik b. Skala 70% - <85% yaitu baik c. Skala 55% - < 70% yaitu sedang d. skala X <55% yaitu Kurang baik. Berdasarkan gambar

grafik 1 2 dan 3 yang menjelaskan tentang kinerja aparat desa di kecamatan masing-masing menunjukkan presentasi renda dapat dikatakan kinerja aparat desa di pulau Raas dan Sapudi kurang baik.

Kepala Desa di Pulau Raas dan Pulau Sepudi tidak mengetahui persis tingkat kebutuhan aparatnya sehingga dalam upaya memberikan motivasi kepada aparatnya melalui persepsinya sendiri tanpa mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan aparatnya baik itu kebutuhan fisiologis maupun psikologis. Maka penulis berasumsi bahwasanya jika Kepala Desa menerapkan teori kepemimpinan Tranformasi yang menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan kebersamaan dan kebutuhan aparat, masalah-masalah pemimpin dan yang dipimpin seperti tersebut di atas akan dapat diatasi (Laras &Haryono, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Afif dan Dewi, 2023) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik" menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Swabina Gatra Gresik. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. (Firdaus, 2022) Dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja, dengan Motivasi sebagai Pemediasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Talawi", ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja dari perangkat desa di Kecamatan Talawi. Selain itu, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Talawi, begitu juga dengan kompetensi. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah tersebut. Lebih lanjut, motivasi kerja diidentifikasi sebagai pemediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Talawi. Dalam upaya memberi motivasi aparat, Kepala Desa perlu mengenal karakter masing-masing aparatnya agar dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik itu kebutuhan moril maupun materil (Ikhsan, 2021) . Sedangkan Kepala Desa pulau Raas dan Sepudi sendiri kurang mengetahui tingkat kebutuhan aparatnya sehingga terjadi kesalah pahaman diantara keduanya.

Berdasarkan wawancara dengan aparat Desa di Pulau Sapudi dan Raas mengenai motivasi ekstrinsik, terlihat bahwa hubungan antara pegawai cukup baik. Meskipun gaji yang diterima dianggap cukup, mereka berharap agar penghasilan mereka meningkat sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang mereka berikan. Oleh sebab itu hubungan Kepala Desa dengan para aparatnya bahkan masyarakat menjadi kurang harmonis dan memunculkan kesan Kepala Desa belum mampu membangun kerjasama dan memotivasi para aparatnya Untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara yang efektif dan efisien, diperlukan upaya yang terfokus dan produktif dalam pekerjaan.. Hal tersebut dapat terlihat dari

semangat kerja para aparat yang masih sangat kurang yaitu pada saat jam kerja, masih banyak aparat yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan organisasi, mereka merasa enggan untuk menyumbangkan ide pikiran mereka dalam menunjang kelancaran kegiatan pemerintahan di desa, Pegawai tidak patuh terhadap jadwal yang telah ditetapkan, termasuk waktu datang dan pulang dari tempat kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noverahman dkk,2023) Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan motivasi kerja. Namun, disiplin kerja hanya memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2023) meneliti efek Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel perantara. Hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada Motivasi Kerja. Uji Sobel mengkonfirmasi bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel perantara.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handoko & djastuti, 2015) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang) Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi intensitas kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang akan meningkat.
2. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang akan meningkat.
3. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening hanya mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Salawangi dkk, (2018) Dengan judul penelitian Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji statistik Fisher's Exact antara variabel motivasi kerja dengan kinerja didapatkan nilai $p=0,076$ sehingga $p > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.

Hasil penelitian sebelumnya yang beragam telah menciptakan kesenjangan penelitian. Oleh karena itu, perlu untuk lebih menjelaskan perbedaan hasil

penelitian tersebut dan menemukan bukti empiris yang lebih jelas. Celah ini merupakan kesempatan untuk hasil yang terbaru dalam penelitian. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa di Kepulauan Sumenep.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan Transformasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja aparat di Kepulauan Sumenep?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kepulauan Sumenep?
3. Apakah gaya kepemimpinan Transformasi berpengaruh terhadap kinerja aparat di Kepulauan Sumenep?
4. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap erhadap kinerja terhadap kinerja aparat di Kepulauan Sumenep?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja aparat desa Di di kepulauan Sumenep?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Transformasi terhadap Motivasi kerja aparat Desa di Kepulauan Sumenep
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja terhadap aparat di Kepulauan Sumenep

3. Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Tranformasi terhadap kinerja aparat Desa di Kepulauan Sumenep
4. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja aparat Desa di Kepulauan Sumenep
5. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja aparat Desa di Kepulauan Sumenep

1.4.Manfaat Peneltian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi lembaga terkait, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi Kepala di Kepulauan Sumenep agar kinerja aparat lebih baik.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah peneliti terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunjoyo Madura.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu referensi untuk memperluas pembendaharaan ilmu serta untuk melengkapi ragam penelitian yang telah disusun oleh mahasiswa yang bisa dikembangkan untuk lembaga.