BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi baik formal maupun informal dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Mengingat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Simamora dalam (Feviana Rika Rezqi:2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Desa menurut undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah adalah, kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat

setempat. Berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Desa dalam Permendagri No 84 Tahun 2015 Tentang Susunan organisasi dan Tata kerja pemerintahan Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Pemerintah desa beserta aparatnya sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintahan,pembangunan dan kemasyarakatan serta sebagai pembina ketentraman dan ketertiban diwilayahnya, memiliki peranan yang demikian penting dan menentukan maju mundurnya suatu pemerintahan. Maka diperlukan aparat desa yang benar-benar mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Aparat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari terutama berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan sehingga semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan. Kepala desa sebagai pemimpin di lingkungan suatu masyarakat harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan, karena itu dibutuhkan peningkatan kinerja agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin.

Kajian yang dilakukan dalam penelitian ini mengarah pada peningkatan kinerja perangkat desa di kantor Desa Se-kecamatan Maba Selatan. Beberapa

faktor yang diduga mempengaruhi diantaranya yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan ditemui masih banyak kendala terkait dengan pelaksanaan administrasi serta pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, masih banyak aparat desa yang tidak datang ke kantor ataupun pulang lebih awal pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas. Gaya kepemimpinan kepala desa yang kurang tegas dan tidak memberikan sanksi ketika ada aparat desa yang tidak disiplin selama bekerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Maba Selatan.

Tuntutan terhadap kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga menjadi sangat penting untuk dilakukan evaluasi karena pada dasarnya suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapat tujuan dari organisasi itu sendiri. Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Kepemimpinan
6. Tingkat penghasilan
7. Gaji dan jaminan kesehatan
8. Iklim kerja

9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Selain fenomena tersebut diatas terdapat beberapa fenomena perbedaan hasil penelitian terdahulu yang berbeda (*research gab*), yang ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Purnomo, Rahayu Triastity Tahun (2017). Yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja juga memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesektariatan Daerah Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Susanti (2015), yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Timur Sumatera Utara. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Feviana Rika Rezqi (2021), diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, variabel disiplin kerja juga tidak mampu memediasi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap

Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perangkat Desa di kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba selatan Kabupaten Halmahera Timur ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba selatan Kabupaten Halmahera Timur ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba selatan Kabupaten Halmahera Timur ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba selatan Kabupaten Halmahera Timur ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba selatan Kabupaten Halmahera Timur ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur melalui disiplin Kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur.
2. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur.

3. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur.
4. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur.
5. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur.
6. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur melalui disiplin Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur melalui disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dijadikan bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pemimpin sehingga dapat dijadikan refleksi akan pentingnya motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja perangkat desa khususnya di Kecamatan Maba Selatan Kabupaten Halmahera Timur.