

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup dalam masyarakat, oleh karena itu tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam hal instansi. Layaknya dunia kerja, tiap tiap orang yang masuk dunia kerja pasti berinteraksi dan menjadi bagian dari tempat kerja tersebut. Orang tetap berperan aktif dan berperan utama didalam tiap tiap kesibukan instansi, sebab manusia tersebut menjadi perencana, partisipan dan aspek penentu didalam pencapaian target instansi.

Reza Ananto (2014) berpendapat bahwa evaluasi kinerja sangat diperlukan agar dapat memahami kontribusi dan peran SDM di dalam menggapai kesuksesan instansi, di dalam menilai kinerja merupakan tugas tim dan review formal. Sedangkan menurut Dessler dalam Reza Ananto (2014), standar kinerja pegawai adalah ukuran dari kinerja relatif pegawai sekarang dan sebelumnya. Berhasil atau tidaknya suatu instansi bergantung pada anggota/pegawainya. Kinerja merupakan suatu bentuk prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara SOP dan hasil kerja aktual pegawai. Setiap instansi tetap berupaya tingkatkan kinerja pegawai untuk capai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai di tempat kerjanya sesuai dengan SOP yang ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan fungsi interaksi antara motivasi dan kemampuan.

Simamora (2013) menunjukkan kalau maksud dari target kinerja adalah untuk mencapai tujuan institusi, hal ini dapat digunakan untuk

mengevaluasi dan mengatur proses kerja pegawai. Kemudian menurut Sudarmanto (2015) institusi yang sukses adalah institusi yang memiliki individu dengan kinerja yang luar biasa, institusi tersebut memiliki pegawai yang berkualitas. Sedangkan institusi tersebut dikatakan gagal karena disebabkan oleh faktor kinerja pegawai yang tidak maksimal. Oleh karena itu kinerja pegawai begitu penting untuk kesuksesan institusi tanpa terkecuali.

Reza Ananto (2014) berpendapat bahwa faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain sesuai kebutuhan. Dalam suatu lembaga, gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan mereka untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga. Para pemimpin harus dapat memberikan wawasan, membangkitkan kesombongan, dan memprioritaskan rasa hormat dan kepercayaan kepada karyawan. Pemimpin adalah inti dari keberhasilan agensi. Fungsi kepemimpinan agen adalah elemen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Selain memberikan panduan, kepemimpinan juga memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap kepemimpinan, gaya,

dan perilaku seorang pemimpin memiliki pengaruh besar pada lembaga yang ia pimpin, bahkan terhadap kinerja karyawannya.

Rani Mariam (2015) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang secara efektif menggunakan gaya kepemimpinan tertentu harus terlebih dahulu memahami siapa bawahannya, memahami kekuatan dan kelemahan mereka, dan tahu bagaimana menggunakan bawahan mereka untuk menutupi kelemahan mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik karyawan dan tugas-tugas yang ada akan mengakibatkan semangat yang berkurang atau bahkan semangat karyawan yang rendah sehingga karyawan tidak dapat bekerja dan fokus pada pekerjaan mereka. Situasi ini akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang kurang ideal, dan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja ini membutuhkan perhatian khusus, karena itu akan mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Menurut Surapattan (2012), gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Ketika tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerima gaya kepemimpinan ini, gaya kepemimpinan ini dianggap sesuai. Para pemimpin harus dapat mengadopsi gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahan, karena para pemimpin akan sangat memengaruhi keberadaan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan observasi serta wawancara peneliti, dilakukan pada 15-16 Desember 2020, kepemimpinan dari kepala desa Jambon sudah bisa dikatakan

baik, karena kepala desa Jambon periode 2019-2024 ini adalah seorang perempuan, dan kemudian sebagai perempuan beliau mampu melakukan stimulus perekonomian dengan cepat seperti, membangun taman mini di desa jambon dan beberapa kios di sekitar taman yang bisa digunakan untuk berdagang warga desa jambon. Tentu hal ini sangat berpengaruh positif untuk warga karena selain bisa di pakai wahana rekreasi, taman tersebut bisa jadi lahan ekonomi bagi warga desa Jambon.

Ia dapat mempengaruhi perangkat desanya untuk menjalankan perintah atau tugas, mengawasi pekerjaan perangkat desa, dan mengevaluasi kinerja perangkat desa. Hal itu terungkap dalam wawancara dengan kepala desa di Kantor Kepala Desa Jambon pada 15-16 Desember 2020. Kepala desa selama ini menjalankan tugasnya di kantor kepala desa, mengawasi kerja pegawai dan mengevaluasi kinerja pegawai. Namun, pimpinan masih membiarkan aparat desa yang malas bekerja. Mereka mengatakan pengawasan dan penetapan kepala desa masih kurang. Kurangnya ketegasan dan sanksi bagi perangkat desa yang lalai memenuhi kewajibannya membuat kinerja perangkat desa tidak memuaskan, karena perangkat desa percaya bahwa kepala desa tidak akan memberikan sanksi atau hukuman, sehingga jika tugas selesai, tidak perlu khawatir Tanggung jawabnya bakal sengaja ditunda-tunda.

Selanjutnya segi lain yang mampu memengaruhi kinerja adalah tingkat kedisiplinan pegawai. Menurut Sutrisno (2010) disiplin diciptakan dan dibentuk melalui proses rangkaian tingkah laku yang memperlihatkan nilai kepatuhan dan ketertiban. Sikap disiplin bagi pegawai sangat dibutuhkan, karena tanpa disiplin kerja, tujuan institusi sulit dicapai. Pegawai yang sudah

menyatu dengan kedisiplinan maka sikap atau tindakan yang diambil tidak lagi dianggap sebagai beban, sebaliknya jika dia tidak bertindak sesuai dengan rutinitasnya akan menjadi beban baginya. Nilai ketaatan sudah menjadi bagian dari perilaku sepanjang hidupnya. Oleh karena itu, disiplin harus dibina agar keteraturan dan efisiensi juga dapat ditingkatkan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin dalam Reza Ananto (2014) disiplin pegawai merupakan salah satu faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil pengamatan dilakukan peneliti di Desa Jambon pada 15-16 Desember 2020, disana peneliti hanya melihat empat perangkat desa yang tiba tepat waktu. Jam kerja yang harus dimulai pukul 07.00 WIB hingga pukul 13.00 WIB, ternyata pada pukul 8:30 pagi pegawai baru berdatangan. Hanya empat karyawan baru yang tepat waktu. Kemudian jam kerja seharusnya berakhir pada pukul 13.00 WIB. Ternyata sebelum jam 13:00WIB Karyawan telah meninggalkan kantor. Selain itu, tidak ada izin yang jelas ketika karyawan pergi atau bolos kerja. Ini terjadi karena karyawan berpikir bahwa Balai Desa adalah lembaga dan layanan pemerintah yang paling rendah kepada publik, sehingga dapat dilakukan di luar jam kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja pada pegawai.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan dan kedisiplinan adalah *teamwork* atau kerja sama tim. Richard (2018:85) meyakini bahwa keberhasilan suatu institusi tidak terlepas dari kerja sama antar pegawai, karena dalam pengelolaan institusi membutuhkan kerja sama antar pegawai. Kerja sama berperan untuk memfasilitasi pegawai dalam

mengambil keputusan untuk mencapai tujuan institusi. Kerja sama tim (*teamwork*) akan menjadikan suatu bentuk kelompok kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja institusi. Harus diakui bahwa kerja sama tim adalah integrasi dari berbagai pegawai (kelompok kerja) yang menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim adalah proses kerja dalam kelompok, yang meliputi kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab bersama, tujuan bersama, komunikasi mendalam dan respons cepat untuk mencapai tujuan institusi.

Hasil observasi yang dilakukan di desa Jambon pada tanggal 15-16 Desember 2020, peneliti melihat terdapat perangkat desa yang asyik ngobrol dengan perangkat desa lain, sementara terdapat perangkat desa yang terlihat sibuk melakukan rekap data. Sikap semacam ini yang seharusnya dihilangkan, karena meskipun rekap data bukan tanggung jawabnya tetapi kalau misal di bantu maka kegiatan rekap data akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kerja sama tim yang baik antar perangkat desa Jambon.

Berangkat dari kenyataan di atas, menarik untuk diamati dalam keberadaan pemerintah desa dalam melaksanakan tugas dan fungsi utamanya sebagai instansi terdepan dalam memberikan layanan, di mana pemerintah desa lebih dekat dengan publik sebagai pihak yang dilayani dan diberdayakan. Penting untuk diadakan terhadap penelitian mengenai interaksi tipe kepemimpinan, tekun kerja, dan kerja sama bersama kinerja perangkat desa. Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dinyatakan di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Kedisiplinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus di Desa Jambon, Ponorogo)".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon?
4. Apakah secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Jambon.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon.
- d. Untuk mengetahui simultansi variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan *teamwork* mempengaruhi kinerja perangkat Desa Jambon.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan harapan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

### a. Untuk Akademisi

Semoga penelitian ini dapat memberikan referensi kepada para mahasiswa tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan *teamwork* terhadap kinerja perangkat desa di Desa Jambon, Ponorogo.

### b. Instansi

Memberikan masukan kepada instansi agar lebih memperhatikan kinerja perangkat desa di Desa Jambon, Ponorogo dalam hal ini memperhatikan pengaruh dari gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan *teamwork*.

### c. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya semoga penelitian ini mampu menjadi acuan dan referensi pada penelitian yang mengambil topik pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan *teamwork* terhadap kinerja perangkat desa.