

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai yang berkompeten di bidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik sedangkan pegawai yang tidak berkompeten tidak akan mampu mencapai tujuan dengan maksimal sehingga kinerjanya menurun. Keberhasilan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja aparat desa sebagai pembantu kepala desa dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong kinerja organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang

mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu (Saptiana dan Ismayanti, 2015).

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Dalam penelitian Arofah (2015) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Arofah (2015) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik.

Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi harus menerapkan fungsi manajemen dengan baik. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan yaitu, *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling* atau dikenal dengan sebutan *POAC*. Perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resource Planning (HRP)* adalah proses peramalan yang sistematis yang menghubungkan kebutuhan sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan rencana strategisnya untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memadai, kompeten, berkualitas untuk mencapai tujuan organisasinya. *Organizing* adalah proses memastikan kebutuhan SDM dan sumber daya agar mereka dapat menjalankan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini meliputi penugasan aktivitas, membagi pekerjaan

kedalam setiap tugas yang lebih spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan tugas tersebut. *Actuating/* Pelaksanaan tentunya harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Kecuali jika memang ada hal-hal khusus sehingga perlu dilakukan penyesuaian. Setiap SDM yang ada harus dapat bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Proses *Controlling* tentunya dilakukan dengan tujuan agar dalam proses pelaksanaan, semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Bagian terpenting pada proses ini adalah bagaimana manajer dapat mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Penerapan kinerja menurut Wibowo (dalam Fahmi, 2015) merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Kinerja pegawai akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja.

Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena selain memiliki kelebihan, dilain sisi manusia juga mempunyai keterbatasan. Ada seseorang yang mempunyai kemampuan dalam memimpin dan ada juga manusia yang mempunyai keterbatasan dalam memimpin. Oleh karena itu dalam suatu organisasi ada orang yang memimpin dan ada yang dipimpin. Robbins (dalam Fahmi, 2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dipengaruhi oleh kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawainya maka kinerja yang dihasilkan pegawainya pun dapat mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu peranan pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi pegawainya.

Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi terbentuk dari pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri atau pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan lembaga. Sikap mental pegawai terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Husnan (dalam Wahyuni, 2014) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam instansi tersebut. Untuk itu demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan, fasilitas pun sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan observasi awal pada aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan peneliti menemukan beberapa masalah yang kaitannya dengan kinerja pegawai. Salah satunya adalah pengaruh dari kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparat desa, sehingga mengakibatkan banyak aparat desa yang kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja pun menjadi hal yang sangat diperlukan untuk terciptanya kinerja yang baik, menurut informasi yang didapatkan disini pemimpin masih banyak yang belum memberikan motivasi yang baik untuk aparat desa. Selain itu fasilitas kerja yang kurang juga mempengaruhi kinerja dari aparat desa, dimana masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai fasilitas yang memadai untuk pekerjaannya berdasarkan informasi diatas yang menjabarkan tentang beberapa fenomena yang telah ada menjadikan pemicu menurunnya kinerja pegawai disebabkan kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja. Untuk mengetahui kebenarannya maka perlu di adakan sebuah penelitian.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan”**.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan.

2. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Peneliti, melalui penelitian ini peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja aparat desa Pucangombo Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan dan membandingkan realita yang ada di lapangan dengan teori yang diperoleh dari perkuliahan.
- 2) Bagi Perusahaan/ Instansi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumberinformasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan hal pengambilan keputusan atas kebijakan perusahaan/ instansi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- 3) Bagi Universitas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah pembendaharaan kepustakaan Fakultas Ekonomi sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.
- 4) Bagi Pihak Lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan, referensi, bahan acuan dan informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa serta sebagai penambah wawasan.