

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkat pemerintahan paling bawah dalam struktur pemerintahan di Indonesia, namun mempunyai peran dan fungsi dalam melaksanakan program yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat. Pemerintahan desa sebagai penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan, meliputi kepala desa disebut juga perangkat desa sebagai bagian organisasi fungsi pemerintahan desa. Menurut data Badan Pembinaan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah (BPPKPD), aparat desa sebagai bagian dari aparatur negara dan penyelenggara pemerintahan desa mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan, pembangunan desa, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa ditentukan oleh keseriusan dan efisiensi kinerja perangkat desa yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut BPPKPD Sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam menentukan maju dan berkembangnya organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik dimana kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu.

Menurut data *Indonesian Corruption Watch*, Perangkat desa menjadi

terdakwa kasus korupsi paling banyak sepanjang 2021. Terdapat 363 terdakwa yang divonis kasus korupsi, jumlah tersebut mencapai 26,7 % dari seluruh terdakwa kasus korupsi berdasarkan latar belakang pekerjaan (databoks, 2022). Hal ini juga dipengaruhi kurangnya pengendalian dari pimpinan dalam hal ini kepala desa terhadap perangkat desa.

Melihat begitu pentingnya kedudukan pimpinan dan pegawai dapat dikatakan sebagai motor penggerak organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan tentunya dengan kewajiban menunjukkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya di lingkungan organisasi pemerintahan, khususnya administrasi pedesaan sendiri mempunyai kinerja yang beragam dalam menjalankan tugasnya (Pratiwi & Widayani, 2022). Mangkunegara (2015:67) Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang-undang tentang desa tahun 2014, pemberdayaan masyarakat desa menjadi upaya dalam mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat yang meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan program kegiatan dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan organisasi publik pada umumnya nampak masih jauh dari standar yang diharapkan. Hal tersebut didasarkan kepada fakta dimana penilaian masyarakat terhadap kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan masih jauh

dari yang diharapkan.

Menurut Ombudsman RI, Potret pelayanan publik kita ditandai dengan bertele-tele (menunda pelayanan), mahal (pelayanan tidak tepat waktu) dan petugas yang tidak kompeten. Sumber Daya Manusia yang rendah. Rendahnya jumlah dan SDM petugas layanan berbanding lurus dengan kualitas layanan yang diberikan. SDM yang rendah itu berakibat kepada layanan yang akan diterima masyarakat. Belum lagi SDM yang tersedia tersebut sangat rendah, semisal pendidikan yang masih tidak memadai sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan pelayanan. Cerminan dari kualitas pelayanan yang rendah diantaranya dapat dilihat dari pengurusan perizinan usaha yang berbelit-belit, tumpang tindih dan birokratis, kurang jelasnya waktu dan biaya pengurusan perizinan, serta standar pelayanan yang belum tersedia.

Dengan adanya kebebasan berpendapat banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah. Kritikan tersebut disampaikan baik secara langsung maupun melalui laman media sosial pemerintah desa. Berikut disajikan pada tabel 1.1 aduan tersebut di sampaikan melalui laman media sosial maupun secara langsung ke balai desa.

**Tabel 1. 1**  
**Data Aduan Masyarakat 2022-2023**

No	Nama Desa	Jenis aduan				
		Pelayanan masyarakat			Pegelolaan Dana desa	Yang lainnya (tempat wisata, aduan tetangga dll)
		KK - KTP	SKW	Surat Pengantar		
1.	Ngabul	10	10	5	15	10
2.	Senenan	11	12	3	14	7
3.	Tahunan	8	12	4	19	9
4.	Sukodono	7	13	-	16	10
5.	Langon	15	4	4	17	11
6.	Mantingan	10	5	10	16	19
7.	Petekeyan	7	8	6	15	15
8.	Mangunan	7	6	9	14	15
9.	Demangan	10	10	3	13	16
10.	Platar	9	9	4	12	20
11.	Krapyak	7	8	6	11	19
12.	Kecapi	9	10	3	10	5
13.	Semat	6	10	5	16	19
14.	Telukawur	10	6	6	17	20
15.	Tegalsambi	10	6	6	18	17
<b>TOTAL</b>		<b>136</b>	<b>129</b>	<b>74</b>	<b>223</b>	<b>212</b>

Sumber : Bagian Tata Usaha Desa, 2023

Kecamatan Tahunan yang terletak di wilayah Kabupaten Jepara perbatasan kabupaten Kudus dan Demak terdiri dari 15 desa yaitu desa Senenan, Ngabul, Langon, Tahunan, Sukodono, Mantingan, Petekeyan, Demangan, Mangunan, Platar, Semat, Telukawur, Tegalsambi, Krapyak dan Kecapi. Dari data tersebut menunjukkan adanya aduan terhadap kinerja perangkat desa, yang berupa pemberian pelayanan terhadap KK, KTP, pindah nikah, surat keterangan waris dan pelayanan lain yang menjadi kewenangan desa.

Adapun aduan berupa pelayanan yang tidak tepat waktu, penjelasan yang kurang jelas membuat masyarakat bolak-balik dalam mengurus berkas, pelayanan yang tidak ramah dan tidak adanya pejabat berwenang dalam hal penandatanganan berkas yang memperlambat proses penyelesaian pelayanan.

Dalam hal Dana Desa, berupa aduan kurangnya informasi transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan dana desa, kurangnya komunikasi kepada masyarakat dan tidak terserapnya aspirasi masyarakat dengan baik, selain beberapa hal tersebut aduan lainnya mengenai jual beli tiket daerah wisata, pungli, kebersihan daerah wisata, bentrok dengan tetangga, permasalahan waris dan lain sebagainya.

Kinerja perangkat desa juga tercermin dalam Indikator Kinerja penetapan Dana Desa tahun 2023 yang digunakan untuk penilaian penggunaan dana desa tahun 2022 sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Penetapan Dana Desa 2022**

No	Nama Desa	Tanggal Penetapan APBdes 2023
1	Demangan	20 Desember 2022
2.	Kecapi	30 Desember 2022
3.	Krapyak	20 Desember 2022
4.	Langon	27 Desember 2022
5	Mangunan	20 Desember 2022
6	Mantingan	30 Desember 2022
7	Ngabul	29 Desember 2022
8	Petekeyan	21 Desember 2022
9	Semat	25 Desember 2022
10	Senenan	26 Desember 2022
11.	Sukodono	27 Desember 2022
12	Tahunan	30 Desember 2022
13	Tegalsambi	27 Desember 2022
14	Telukawur	30 Desember 2022
15	Platar	27 Desember 2022

Sumber : Kasi PMD Kec. Tahunan, di olah Tahun 2023

Kasi PMD Kecamatan Tahunan, memberikan batasan waktu penetapan APBDes tanggal 25 Desember 2022, untuk meminimalisir adanya keterlambatan. Namun, dari data diatas diketahui bahwa masih terdapat pemerintah desa dalam penetapan anggaran APBDES 2023 berdekatan dengan jadwal yang telah

ditentukan Kabupaten yaitu 30 Desember 2022. Ketidaktepatan waktu dalam penetapan anggaran akan berdampak pada pelaksanaan kegiatan di desa, dalam satu tahun anggaran hal ini juga menyebabkan desa tidak tepat waktu dalam pengerjaan laporan pertanggungjawaban. Laporan keuangan yang seharusnya sudah disampaikan kepada Bupati paling lambat awal Januari tahun berikutnya, tetapi tidak segera disampaikan sampai batas waktu yang telah ditentukan.

Di Tahun 2023 proses digitalisasi keuangan dimana input Anggaran kedalam Sistem Keuangan Desa atau Siskeudes diberlakukan, salah satu desa di Kecamatan Tahunan terlambat dalam input kedalam siskuedes. Dari hasil tanya jawab dengan Kasi PMD Kecamatan Tahunan menyatakan bahwa adanya keterlambatan dalam proses input dikarenakan proses perencanaan anggaran yang tidak sesuai jadwal, adanya ketidakpahaman kepala desa terhadap aturan keuangan serta sumber daya manusia di bidang keuangan yang belum mumpuni akibat dari mutasi perangkat desa beberapa bulan sebelumnya.

**Tabel 1.3**  
**Data PBB tahun 2023 Triwulan III**

NO	DESA / KELURAHAN	TAHUN PAJAK	POKOK	PENERIMAAN	TAGIHAN	%
1	TAHUNAN	2023	636.006.964	227.402.210	408.604.754	35.75
2	SEHENAN	2023	341.683.909	196.149.227	145.534.682	57.41
3	KECAPI	2023	462.211.725	274.696.890	187.514.835	59.43
4	NGABUL	2023	1.030.055.512	413.252.429	616.803.083	40.12
5	LANGON	2023	358.369.542	159.638.873	198.730.669	44.55
6	SUKODONO	2023	155.119.287	149.971.605	5.147.682	96.68
7	MANTINGAN	2023	217.422.036	155.101.804	62.320.232	71.34
8	KRAPYAK	2023	253.986.569	213.972.973	40.013.596	84.25
9	TEGALSAMBI	2023	113.394.295	113.394.295	0	100
10	PETEKEYAN	2023	115.682.370	115.682.370	0	100
11	MANGUNAN	2023	29.994.106	29.994.106	0	100
12	DEMANGAN	2023	29.907.850	29.907.850	0	100
13	PLATAR	2023	30.826.230	30.826.230	0	100
14	SEMAT	2023	44.626.729	44.626.729	0	100
15	TELUKAWUR	2023	57.451.882	55.993.888	1.457.994	97.46
			3.876.739.006	2.210.611.479	1.666.127.527	57,02

Sumber : <http://epbb.jepara.go.id/> per bulan Oktober 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 Target pencapaian PBB yang telah diraih pada beberapa desa di Kecamatan Tahunan membuktikan adanya keseriusan dalam pencapaian pelunasan PBB, dengan target yang diharapkan sesuai rencana yang dicapai. Sebanyak 8 desa meraih presentase diatas 96%, pelunasan PBB merupakan bukti dari keseriusan kepala desa dalam melaksanakan koordinasi dengan perangkat desa untuk bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai tupoksinya. PBB merupakan salah satu kinerja Kepala Desa sebagai upaya untuk meningkatkan Pendapatan Daerah.

Segala target yang telah direncanakan merupakan hasil dari capaian yang ingin diraih dalam organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada seorang pemimpin yang menjadi salah satu faktor penting terhadap jalannya sebuah organisasi. Hasibuan (2016:170), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau kepemimpinan yang dimana mempunyai arti kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepala desa diharapkan bisa berperan lebih, dalam menyelesaikan permasalahan dan tantangan yang ada dengan membangun budaya kerja hebat khususnya sebagai lembaga pemerintahan dalam pelayanan kepada masyarakatnya. Hal ini berarti pimpinan harus memiliki karakter yang kuat dalam melayani masyarakatnya yang biasa disebut dengan kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*). Karakter ini di mulai dari pimpinan desa yang nantinya ditiru oleh perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintahan desa.

Istilah *Servant Leadership* bermakna bahwa sebagai seorang pemimpin sejati bersedia untuk melayani atau memberikan pelayanan terbaiknya, dengan kata lain bahwa pemimpin yang melayani dengan baik harus dapat memastikan kebutuhan setiap orang yang dipimpinnya merasa terpenuhi dan nyaman yang nantinya akan menumbuhkan karakter yang dipimpinnya untuk memiliki karakter melayani seperti pemimpinnya. (Anjarini & Nugraha, 2022)

Berdasarkan pra survey terhadap salah satu perangkat desa di Kecamatan

Tahunan Kabupaten Jepara yang peneliti lakukan pada tanggal 21 Oktober 2023, kepemimpinan kepala desa belum memiliki salah satu sifat karakteristik pemimpin yang melayani (*servant leadership*). Tidak adanya perhatian terhadap masalah yang dimiliki oleh perangkat desa yang khususnya berhubungan dengan pekerjaan mereka di instansi, kurang optimalnya kepala desa dalam mengontrol misalnya dalam pembagian tugas per sub bidang atau individu yang mempunyai tugas pokok fungsi berbeda-beda, adanya pekerjaan yang terpusat pada satu orang sehingga beban kerja menjadi lebih banyak dikarenakan kurangnya peran kepala desa dalam koordinasi dan sebaran pekerjaan terhadap stafnya terlebih kurangnya rasa empati kepala desa di setiap permasalahan yang dihadapi stafnya saat melaksanakan pekerjaan serta kurang terjalannya komunikasi yang memberikan solusi, motivasi yang membangun kinerja juga tidak didapatkan. Sebagian besar dari kepala desa hanya melihat hasil dari pekerjaan, bukan membersamai proses yang telah dilakukan.

Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal antara lain oleh kesesuaian antara individu dengan organisasinya (*Person-Organization Fit*) juga kesesuaian individu dengan pemimpinnya. *Person Organization Fit (P-O fit)* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Apabila individu mempunyai kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi tempat dia bekerja maka akan melahirkan dedikasi dan loyalitas yang kuat dari individu tersebut untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya. Organisasi harus mampu melakukan rekrutmen dan pengembangan pegawai sehingga memperoleh

individu-individu yang mempunyai nilai dan karakteristik sesuai dengan nilai-nilai organisasi..

**Tabel 1. 4**  
**Data Perangkat Desa Per Desa berdasarkan Pendidikan dan Rentang Usia**

No	Nama Desa	Pendidikan						Rentang Usia (Tahun)				
		SD	SLTP	SLTA	D-II	D-III	S1	≤30	31 – 40	41 – 50	51 - 60	≥61
1.	Ngabul			4		0	1	2	4	7	2	
2.	Senenan			7		1	4	1	3	5	3	
3.	Tahunan			10			4	3	1	5	5	
4.	Sukodono			6		2	2		3	5	2	
5.	Langon			3		1	5		5	2	2	
6.	Mantingan			9		1	2	3	2	2	5	
7.	Petekeyan		1	5			5		2	2	7	
8.	Mangunan		1	9			0	2	1	2	4	1
9.	Demangan			6	1		2	1	4	1	3	0
10.	Platar	1		6		1	2	1	2	1	6	
11.	Krapyak			9		1	2	2		2	8	
12.	Kecapi	4		8			6	3	4	2	8	1
13.	Semat	1	1	7			2		4	2	5	
14.	Telukawur	1		8			2	2	3	2	3	1
15.	Tegalsambi		1	8			4	1	4	3	5	
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>53</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>68</b>	<b>3</b>

Sumber : di olah peneliti dari web <https://latansa.jepara.go.id> Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 data perangkat desa tahun 2023, jumlah perangkat desa di wilayah kecamatan Tahunan sebanyak 177 perangkat desa. Seperti terlihat pada tabel 1.3, rata-rata desa memiliki perangkat desa berjumlah 10-15 orang yang terbagi dengan jenjang pendidikan SD-S1, dengan rata-rata usia 23-60 tahun.

Proses seleksi perangkat desa yang digunakan masih menggunakan cara konvensional, dimana proses seleksi hanya berdasar pada tes tertulis dan wawancara disertai kemampuan dasar komputerisasi. Rekrutmen perangkat desa yang tidak terbuka, sehingga sumber daya aparatur perangkat desa yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan Tabel

1.4 Usia perangkat desa diatas 40 tahun merupakan perangkat desa yang direkrut dengan proses seleksi yang konvensional dan merupakan warga lokal yang direkrut untuk mau mengabdikan di desa, sebagian dari mereka tidak mampu mengikuti perkembangan digitalisasi.

Mekanisme rekrutmen yang bermasalah seperti perencanaan dan penempatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kantor desa, tidak adanya standar jabatan atau bisa disebut analisis jabatan perangkat desa yang ditetapkan dalam proses perekrutan perangkat desa. Mekanisme rekrutmen juga rawan adanya permasalahan. Baru-baru ini kasus suap juga terjadi pada saat seleksi perangkat desa di Kabupaten Demak, delapan kepala desa di vonis 3 tahun penjara atas kolusi yang dilakukan saat rekrutmen perangkat desa (Radar Semarang, 2023).

Berdasarkan data yang dihimpun melalui web data perangkat desa, terlihat jabatan yang seharusnya ditempati dengan formasi Pendidikan tertentu hanya diisi oleh perangkat desa dengan pendidikan SLTA. Analisis jabatan tidak dilakukan pihak desa ketika membuka rekrutmen kebutuhan perangkat desa untuk menempati posisi yang kosong. Mutasi jabatan yang dilaksanakan juga belum sesuai antara kebutuhan jabatan dengan Pendidikan yang harusnya dimiliki oleh perangkat desa tersebut.

Berikut ini adalah data jabatan di desa berdasarkan jabatan, usia Perangkat desa dan Pendidikan.

**Tabel 1.5**  
**Data Perangkat desa berdasarkan Jabatan, Pendidikan dan Usia**

No	Jabatan	Pendidikan						Usia					Total
		SD	SLTP	SLTA	D-II	D-III	S.I	≤ 30 Th	31-40 Th	41-50 Th	51-60 Th	≥ 61 Th	
1	Petinggi	0	0	10	0	0	5	0	2	1	12	0	15
2	Sekretaris Desa / Carik	0	0	9	0	1	5	1	5	3	6	0	15
3	Kasi Pemerintahan	2	0	8	0	1	4	0	3	5	6	1	15
4	Kasi Kesejahteraan	0	0	11	0	0	2	1	1	3	2	1	13
5	Kasi Pelayanan	0	3	8	0	1	2	0	1	5	0	0	14
6	Kaur Tata Usaha dan Umum	0	0	8	0	0	7	1	9	4	1	0	15
7	Kaur Keuangan	0	0	8	0	2	4	1	4	8	1	0	14
8	Kaur Perencanaan	0	0	7	0	0	8	1	3	10	1	0	15
9	Kamituwo	1	5	16	0	1	4	0	2	4	5	1	27
10	Staf Kasi Kesejahteraan	0	0	4	0	0	2	5	1	0	0	0	6
11	Staf Kaur tata Usaha dan Umum	0	0	2	0	0	2	1	2	0	7	0	4
12	Staf Kaur Keuangan	0	0	3	1	1	5	4	5	0	4	0	10
13	Staf Kaur Perencanaan	0	0	5	0	0	0	4	1	0	0	0	5
14	Staf pelayanan	0	0	2	0	0	2	0	1	0	12	0	4
15	Staf Pemerintahan	0	0	4	0	0	1	2	2	0	5	0	5
		3	8	105	1	7	53	20	42	43	68	3	177
		1.69%	4.52%	59.32%	0.56%	3.95%	29.94%	11.30%	23.73%	24.29%	38.42%	1.69%	

Sumber : di olah peneliti dari web <https://latansa.jepara.go.id>, bulan Oktober 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas sebanyak 49,20 % Pendidikan perangkat desa masih setingkat SLTA, dan hanya 29 % yang mempunyai Pendidikan S1, sisanya sebesar 10% masih berpendidikan SD dan SLTP. Bahkan dari 15 petinggi hanya 5 yang berpendidikan S1, sedangkan lainnya masih SLTA. Sekertaris desa yang mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam pengelolaan keuangan desa mulai dari perencanaan dan pertanggungjawaban hanya 5 orang yang berpendidikan S1, lainnya 1 orang D-III dan 9 lainnya masih setingkat SLTA.

Rata-rata usia perangkat desa juga berkisar 51-60 tahun sebanyak 38.42%, dengan batas usia pensiun 60 tahun menurut Undang-undang desa nomor 6 tahun 2014, usia ini dianggap sudah tidak produktif bahkan untuk mengikuti

perkembangan digital. Usia 31-40 tahun menempati posisi kedua dengan 23.73%, usia 41-50 tahun menempati posisi ketiga dengan 24.29% dan sisanya ditempati usia kurang dari 30 tahun dengan prosentase 11,30%.

Berdasarkan tabel 1.5, jabatan dan posisi perangkat desa tidak sesuai dengan beban pekerjaan dan pendidikan yang ideal, padahal perkembangan teknologi menuntut perangkat desa untuk mengikuti setiap pembaruan yang ada. Dominasi pendidikan SMA yang mengisi jabatan dan posisi tertentu juga dianggap sebagai salah satu rendahnya kinerja perangkat desa hal ini dikarenakan proses awal perekrutan yang tidak sesuai, padahal jabatan tersebut menuntut kesesuaian antara jabatan dan pendidikan.

Rekrutmen tanpa analisis jabatan yang cukup membuat mereka apatis dengan kemajuan dari desanya. Beberapa dari mereka juga tidak cukup meyakini bahwa kinerjanya akan membawa kemajuan desanya. Sebagian dari mereka hanya mengikuti alur bekerja tanpa bisa berpikir inovatif dan kritis terhadap tantangan pekerjaan yang semakin banyak kedepan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat suatu kesenjangan (gap), yaitu adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda-beda menunjukkan adanya research gap. Hasil penelitian yang dilakukan antara lain :

1. *Servant Leadership* Terhadap Kinerja

Howladar dan Rahman (2021) diperoleh hasil bahwa *servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Sedangkan Ismail dkk (2023)

menyebutkan dalam penelitiannya *servant leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala desa. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan, Pratiwi dan Widayani (2022) menyebutkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. *Person Organization Fit (Po-fit)* Terhadap Kinerja

Fatimah, dkk (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *Person organization Fit (Po-fit)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Komitmen Organisasi, Pratama dkk, (2023) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Namun *Person Organization Fit* tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

## 3. *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitiannya yang dilakukan oleh Dahliyanti dan Adriani (2023) menyebutkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Dani dan Mujanah (2021) menyebutkan bahwa *Servant Leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Sedangkan Hati, dkk (2020) *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.

#### 4. *Person Organization Fit (Po-fit)* Terhadap Komitmen Organisasi

Rumangkit dan Haholongan (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional dimana didalamnya terdapat komitmen Organisasi. Jin *et al.* (2018) menemukan bahwa *Person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional. Rahmawati, (2021), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap SMK Taman Karya Pertambangan Kebumen). Hasil penelitian menyebutkan bahwa *person organization fit* ditolak tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

#### 5. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan Dani dan Mujanah (2021) menyebutkan Komitmen Organisasi karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Penelitian yang dilakukan Ismail, dkk (2023) menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Kepala desa di Kabupaten Maros, Pangkep Sulawesi Selatan. Sedangkan Sutopo (2018) dan Manery, dkk (2018) menyebutkan Komitmen Organisasi berpengaruh Positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan dan perbedaan gap pada penelitian sebelumnya

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Servant Leadership* dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas mengenai Pengaruh *servant leadership*, *person organization fit*, kinerja dan komitmen Organisasi perangkat desa yang telah dijabarkan diatas, beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

### 1. *Servant Leadership*

- Adanya aduan mengenai pelayanan dan pengelolaan dana desa
- Pembagian tugas yang tidak maksimal sesuai tupoksi.

### 2. *Person Organization Fit*

- Rekrutmen Perangkat desa tidak ada standar jabatan dan analisis jabatan
- Dominasi Pendidikan SMA sebagai pendidikan minimal dalam proses Perekrutan

### 3. Komitmen Organisasi

- Capaian PBB yang masih belum maksimal.

### 4. Kinerja Perangkat Desa

- Target penetapan Dana Desa yang tidak sesuai target
- Input APBdes ke Sistem Keuangan Desa melebihi jadwal yang ditentukan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara ?
2. Bagaimanakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara?
4. Bagaimanakah pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara ?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis :

1. Untuk menganalisis Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan
2. Untuk menganalisis Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan
3. Untuk menganalisis Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan
4. Untuk menganalisis Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan
5. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tahunan

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan pengaruh *Servant Leadership* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Perangkat Desa melalui Komitmen Organisasi di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara sehingga dapat digunakan untuk menambah dan memperkaya pengetahuan khususnya tentang kinerja Perangkat Desa.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini menggambarkan praktek manajemen Sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *Servant Leadership* dan *Person Organization Fit* dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa melalui Komitmen Organisasi di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.