

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi adalah wadah dari setiap personel bekerja sama guna meraih tujuan yang diinginkan secara bersama. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja setiap anggota, sehingga institusi harus selalu memajukan dan meningkatkan kinerja setiap pegawai. Kinerja adalah sejauh mana performa pegawai dapat ditampilkan saat bekerja. Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai dapat ditentukan oleh hasil pekerjaannya dalam suatu waktu (Dunggio, 2020)

Kinerja organisasi publik pada pemerintahan Indonesia sangat penting untuk mencapai *Good Governance* dan *Clean Governance*, serta mendukung misi pemerintah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat berdasarkan karakteristik instansi publik yang berorientasi pada pelayanan publik, bukan berorientasi pada keuntungan. Tantangan terbesar dari instansi pemerintah adalah melaksanakan kinerja yang efisien dan efektif karena banyak anggapan bahwa kinerja instansi pemerintah cenderung tidak tepat waktu dan proses yang sulit. Oleh sebab itu, Kantor pemerintah memerlukan pegawai yang kompeten dan memiliki tanggung jawab karena pegawai motor dalam pelayanan organisasi (Azis,2021).

Berdasarkan Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, menyebutkan pemeritahan daerah perlu mendapat dukungan dari

perangkat daerah salah satunya yaitu pemerintah desa, yang merupakan wilayah kerja lurah atau kepala desa sebagai perwakilan daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas di wilayah desa. ASN sebagai actor utama yang bekerja di kantor kelurahan berperan atas keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Maharani, 2019)

Kecamatan Jaken Kabupaten Pati menaungi 21 pemerintah desa diantaranya yaitu Desa Aromanis, Desa Boto, Kebonturi, Lundo, Manjang, Mantingan, Mojo Lampir, Mojo Luhur, Ronggo, Sido Luhur, Sido Mukti, Srikaton, Sri Wedari, Suko Rukun, Sumber Agung, Sumberan, Sumber Arum, Sumberejo, Tamansari, Tegal Arum, dan Trikoyo. Tugas pokok Pemerintahan Desa adalah membantu Kabupaten Pati dalam melaksanakan urusan pemerintahan, mengembangkan dan membina kehidupan bermasyarakat, serta melaksanakan sebagian kekuasaan Kabupaten atas dasar kewenangan dengan berpedoman pada kebijaksanaan dan kebijaksanaan pemerintah pusat. Hukum dan peraturan yang berlaku. Pemerintah desa harus mampu memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kemampuan pemerintah desa dalam memenuhi tanggung jawabnya sangat bergantung pada apakah lembaga tersebut didukung oleh tenaga yang berkualitas atau kompeten.

Kinerja pegawai merupakan ikhtiar yang memutuskan keberhasilan pencapaian target karena kinerja pegawai menjadi salah satu faktor efektivitas dan efisiensi pencapaian tanggung jawab dan fungsi organisasi Erawati et al., (2017). Sedangkan Bili et al., (2018) mendefinisikan kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu yang sepadan dengan peran

atau tanggungjawabnya dalam institusi, dan dikaitkan dengan standar nilai dari sebuah instansi. Hasil pekerjaan seseorang akan berdampak pada diri sendiri, membuat diri tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan hasilnya akan menghasilkan sebuah prestasi.

Permasalahan terkait kinerja pegawai memerlukan perhatian instansi dan organisasi pemerintah karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas pelayanan dan fungsi lain yang diberikan oleh instansi pemerintah sesuai dengan tugas yang diberikan pemerintah. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yaitu gaya kepemimpinan, fasilitas kantor dan disiplin kerja (Aditya Irawan, 2018).

Berdasarkan fenomena yang diamati oleh peneliti didapatkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal seperti pekerjaan yang sering tidak selesai tepat waktu karena kurangnya tanggung jawab. Selain itu, masih ada aparatur yang keluar kantor untuk urusan pribadi sebelum jam kantor selesai atau istirahat. Oleh karena itu, Pemerintah desa di Kecamatan Jaken harus dapat membenahi permasalahan ini dengan cara mengatur kembali instansi pemerintah berdasarkan service oriented

Penelitian pendahuluan yang telah dilakukan peneliti dengan wawancara kepada salah satu pegawai di Desa Sidomukti pada tanggal 13 Juni 2023, memberikan keterangan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaannya. Sehingga tanggung jawabnya tidak dapat selesai tepat waktu. Selain itu, masih banyak aparatur yang kurang memahami

tanggung jawab yang diberikan dan masih memerlukan bantuan orang lain untuk pekerjaan tersebut.

Faktor keberhasilan suatu instansi dalam mewujudkan cita-citanya adalah kepemimpinan. Setiap instansi memerlukan pemimpin yang dapat menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala Desa sebagai pemimpin dan penanggung jawab kantor pemerintah desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sesuai dengan pernyataan Rivai, (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah gambaran perilaku pemimpin yang mewakili kualitas luar biasa yang menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Busro, (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu metode untuk menginspirasi karyawan agar mau berpartisipasi dalam instruksi mereka tanpa tertekan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Juni 2023 dengan salah satu pegawai terkait gaya kepemimpinan oleh kepala desa Sidomukti kecamatan jaken menerangkan bahwa pegawai tidak pernah mendapat penghargaan saat mendapat prestasi saat bekerja dan pegawai juga jarang mendapat arahan dan bimbingan jelas untuk penyelesaian tugas. Hal ini menunjukkan indikasi pimpinan yang masih kurang dalam memberikan perhatian maupun motivasi kepada bawahan.

Hamid & Kurniawaty, (2020) melaporkan bahwa dengan model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berpengaruh positif dengan hasil kerja ASN di Kabupaten Gowa. Didukung oleh Frizilia et al., (2021)

yang menjelaskan bahwa kepemimpinan oleh direktu di PT Sumo Internusa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda diperoleh dari Umar et al., (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seharusnya, kepemimpinan yang efektif dapat mentranfer dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, efektif, efisien dan optimal.

Selain gaya kepemimpinan, organisasi/instansi pemerintah juga menggantungkan fasilitas dalam menjalankan aktivitasnya. Fasilitas berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur. Fasilitas kantor menstimulasi kebutuhan karyawan akan aktivitas dan mempermudah pekerjaan. Instansi pemerintah harus semaksimal mungkin menyediakan fasilitas kantor untuk meningkatkan kerja aparatur. Jika fasilitas yang tersedia mencukupi, maka dapat mempermudah penyelesaian tugas dengan cepat, sedangkan jika sumber daya yang ada rusak atau kurang maka tugas akan melambat (Amrulloh & Pramusinto, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Juni 2023 dapat diketahui bahwa masih ditemukan kekurangan fasilitas kantor. Meskipun prasarana perkantoran seperti komputer dalam kondisi baik, namun jumlah tersebut belum merata di seluruh kecamatan. Minimnya peralatan kerja operasional di setiap partisi membuat karyawan harus berpindah ke partisi lain di ruangan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya fasilitas komputer di setiap desa masih berfungsi dengan baik namun jumlahnya masih terbatas sehingga para aparatur belum semuanya menggunakan komputer tersebut.

Gaol et al., (2020) dan Wahyudi et al., (2022) menjelaskan bahwa fasilitas kantor memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Fasilitas pendukung akan mempengaruhi kecepatan pekerjaan, dan pegawai akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Kehadiran fasilitas kerja meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Fasilitas kantor berfungsi untuk menunjang kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Wanda et al., (2022) menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor penunjang kinerja yang lain adalah disiplin kerja. Menurut Siswanto, (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap pegawai untuk taat terhadap aturan yang berlaku di sebuah instansi serta suatu kesanggupan untuk menegakkan peraturan tersebut tanpa luput dari penerimaan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kerja yang optimal. Sedangkan Hasibuan, (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang karyawan untuk berusaha mematuhi semua prosedur yang berlaku di instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris desa sidomukti mengenai disiplin kerja mengatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu setiap harinya walaupun jumlahnya tidak banyak dengan berbagai alasan seperti ada pekerjaan yang harus diselesaikan dirumah dan lain sebagainya. Selain itu, pegawai kadang memanfaatkan perlengkapan atau peralatan kantor

untuk urusan pribadi tidak sepenuhnya urusan pekerjaan kantor. Sehingga disiplin kerja dalam hal pemanfaatan fasilitas kantor masih kurang baik.

Disiplin kerja menurut beberapa penelitian dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana semakin besar disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai tersebut. Penelitian oleh Muslimat & Wahid, (2021), Nurjaya, (2021) dan Suwanto, (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai di sebuah instansi dengan korelasi positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil yang diperoleh Irawan et al., (2021) dan Satedjo & Kempa, (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai atau tidak berpengaruh dengan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada pegawai pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati”.

1.2. Ruang Lingkup

Berikut batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Peneliti focus pada tiga variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan, Fasilitas kantor dan Disiplin kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2. Objek penelitian adalah ASN (PNS/tenaga kontrak) kantor pemerintah desa di kecamatan Jaken Kabupaten Pati
3. Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian adalah selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai belum menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tidak dapat selesai sesuai target
2. Sebagian pimpinan tidak memberikan arahan yang jelas untuk penyelesaian tugas – tugas di pemerintah desa.
3. Fasilitas kantor seperti komputer, mesin *fotocopy*, dalam kondisi baik namun jumlahnya tidak mencukupi.
4. Beberapa pegawai ditemukan berangkat tidak tepat waktu dan tidak masuk tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, sehingga dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati?
2. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintah desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur pemerintah desa di Kecamatan Jaken Kabupaten Pati

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan praktis, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah pemahaman kita akan keilmuan dan mendukung teori-teori yang ada di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja aparatur pemerintah desa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Desa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi kepala desa dan pegawai dalam suatu instansi terutama di Kecamatan Jaken

Kabupaten Pati akan pentingnya model kepemimpinan, pemanfaatan fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja dalam hal kinerja pegawai.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki pelayanan di pemerintahan desa Kecamatan Jaken dan memberikan manfaat prima kepada masyarakat yang memerlukan pelayanan di kantor kelurahan Kecamatan Jaken Kabupaten Pati

c. Bagi penulis dan referensi

Hasil studi ini bermanfaat dalam memberikan wawasan, kesadaran dan pengalaman yang berarti dalam pengkajian dan penyelidikan ilmu-ilmu yang berkaitan dengan pokok bahasan tersebut. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk penulis dan meneliti topik-topik yang serupa dengan judul penelitian.