

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam bisnis dan organisasi. Melalui strategi, pelaksanaan, dan riset, individu berkontribusi pada pengembangan organisasi. Karyawan dengan potensi tinggi akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Namun, keberadaan sumber daya manusia yang berpotensi saja tidak cukup mereka juga harus berusaha keras dan menetapkan tujuan kerja yang jelas dan optimal. Maka hal ini menunjukkan bahwa khususnya organisasi pemerintahan tidak akan lepas dari peran dan tugas kerja manusia yang harus diperhatikan dari segala kebutuhan dan kelengkapannya dalam mengembangkan organisasi pemerintahan (Nih., 2024).

Sumber daya manusia atau di singkat SDM, merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi sistem informasi desa. SDM yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sistem informasi desa. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi dalam sebuah desa atau wilayah yang fokus pada kegiatan pengelolaan dan pengarahan untuk masyarakat dalam kehidupannya sehari-hari (Toyyibah et al., 2024) .

Meskipun berada di tingkat paling bawah dalam hierarki administrasi Indonesia, organisasi pemerintah memainkan peran penting dalam melaksanakan berbagai proyek negara (Rahman et al., 2022). Keberhasilan suatu lembaga pemerintah dan kualitas layanan yang diberikannya kepada publik terkait langsung dengan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja yang sangat baik akan dihasilkan

oleh karyawan yang kompeten yang menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi, sedangkan personel yang tidak kompeten tidak akan mampu mencapai tujuan mereka secara maksimal. Maka dari itu keberhasilan pemerintah desa sangat ditentukan oleh kinerja perangkat desa sebagai salah satu pembantu kepala desa dalam menyelenggarakan kinerja pemerintah desa (Hidayat et al., 2022).

Pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat tercipta dengan tercapainya kinerja aparatur desa yang optimal. Namun pada kenyataannya, terdapat banyak permasalahan internal organisasi yang mempengaruhi cara kerja aparat desa dan hasil pekerjaannya, sehingga pencapaian kinerja puncak tidak dapat dipisahkan. Kualitas pelayanan dan kecepatan pencapaian tujuan desa sama-sama terpengaruh negatif oleh manajemen sumber daya manusia yang tidak efisien. Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja aparat desa harus dilakukan secara metodis dan berdasarkan faktor-faktor tertentu.

Kinerja di tempat kerja adalah hasil dari upaya individu atau kelompok untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Tidak hanya keterampilan pribadi yang berperan dalam kinerja, tetapi juga faktor eksternal seperti budaya perusahaan dan kualitas manajemen. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh sistem gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kedisiplinan dalam menjalankan aturan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara simultan.

Pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola bawahan berpengaruh pada seberapa baik bawahan tersebut menjalankan pekerjaannya. Kepemimpinan adalah seni membuat orang lain mengikuti arahan dan melakukan pekerjaan terbaik mereka sehingga dapat mencapai tujuan sebagai sebuah organisasi. Setiap pemimpin memiliki cara khusus mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan berkomunikasi dengan tim mereka (Hidayat et al., 2022). Pegawai negeri akan lebih termotivasi untuk bekerja keras mencapai tujuan dan sasaran mereka jika gaya kepemimpinan mereka selaras dengan situasi saat ini dan preferensi pribadi mereka. Tujuannya adalah agar semua orang bekerja sama dan menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pemerintah dapat mencapai tujuannya. Pemimpin perlu mampu mengubah gaya kepemimpinan mereka tergantung pada situasi karena masalah yang dihadapi orang tidak pernah sama.

Hipotesis nol ditolak dalam uji hipotesis karena nilai t yang dihitung sebesar 2,412 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,020. Peningkatan satu poin pada skor gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,193 poin, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan, menurut koefisien model regresi untuk gaya kepemimpinan (X_1). Temuan ini menunjukkan pentingnya menumbuhkan gaya kepemimpinan yang efisien untuk meningkatkan kinerja staf.

Keefektifan otoritas desa sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Menurut Prasetyo (2021), karakteristik fisik dan non-fisik seorang karyawan yang berdampak pada kemampuannya menyelesaikan tugas secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik berbeda satu sama lain. Segala sesuatu yang konkret dan fisik di sekitar tempat

kerja seseorang berpotensi memengaruhi kinerja mereka; ini dikenal sebagai lingkungan fisik. Menurut Ni Luh (2024), lingkungan non-fisik mencakup semua aspek koneksi profesional seseorang, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta dengan karyawan lain.

Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, sesuai dengan penelitian Menurut Pridayani & Vivi (2025), kinerja sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Efektivitas pejabat desa dipengaruhi oleh tingkat dorongan intrinsik mereka terhadap pekerjaan. Pada saat yang sama, suasana kerja dan tingkat motivasi karyawan sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pejabat desa.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan mereka di tempat kerja. Mereka harus menjadi contoh bagi masyarakat karena kedisiplinan yang mereka tunjukkan di tempat kerja, yang sangat penting untuk pengembangan profesional. Individu dan kelompok menunjukkan kedisiplinan ketika mereka siap untuk patuhi pedoman yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan ketika mereka bertindak dengan cara yang konsisten dengan norma-norma tersebut. Menurut Toyyibah et al. (2024), hal ini ditunjukkan melalui tindakan dan perilaku.

Menurut penelitian Agustina & Trihudiyatmanto (2020), kinerja pegawai di aparat desa di Kabupaten Punggelan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Critical Ratio (CR) untuk menguji dampak disiplin kerja terhadap produktivitas adalah 2,348, dan probabilitas yang sesuai (nilai-p) adalah 0,019, menurut data. Disiplin kerja diakui memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan karena nilai-p kurang dari 0,05. Para staf yang memiliki disiplin kerja tinggi lebih mungkin mencapai potensi penuh mereka. Untuk meningkatkan kinerja lembaga, sangat penting untuk membangun disiplin kerja yang kuat, seperti yang ditunjukkan oleh

kesimpulan ini.

Terdapat hubungan tiga arah yang menghubungkan gaya kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan disiplin karyawan. Kepemimpinan yang tegas dan adil, bersama dengan budaya tempat kerja yang mendukung, dapat menginspirasi pekerja untuk lebih disiplin. Ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan strategi menyeluruh yang mengintegrasikan beberapa elemen organisasi.

Meskipun beberapa studi telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, sebagian besar penelitian ini masih berpusat pada sektor swasta atau organisasi pemerintah di tingkat federal atau negara bagian. Penelitian yang secara khusus mengkaji pemerintahan desa, terutama perangkat desa di tingkat kecamatan, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik organisasi pemerintahan desa memiliki keunikan tersendiri, baik dari segi struktur organisasi, budaya kerja, maupun hubungan sosial antaraparatur.

Pelaksanaan pelayanan publik di tingkat desa sangat dipengaruhi oleh pejabat setempat. Meskipun demikian, kinerja aktual mereka seringkali kurang ideal. Ketidakmampuan pelayanan pemerintah, rendahnya efisiensi di tempat kerja, dan target pembangunan desa yang tidak tercapai, semuanya merupakan indikator dari hal ini. Sikap otoriter kepala desa yang terus berlanjut merupakan salah satu dari beberapa elemen yang diyakini berkontribusi terhadap kesulitan ini. Permasalahan yang terjadi dalam beberapa desa di kecamatan gantarang keke yang pemerintahannya masih mengambil keputusan sendiri dan tidak melakukan rapat atau tidak meminta pendapat kepada perangkat desa. Perlakuan yang kurang tegas

kepada beberapa pegawai atau perlakuan spesial sehingga ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak mendapatkan perlakuan serupa. Seperti yang terjadi dalam kepemimpinan yang demikian berpotensi menurunkan motivasi, kedisiplinan, serta kinerja perangkat desa.

Ada banyak faktor yang memengaruhi seberapa baik pejabat desa menjalankan tugasnya, termasuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja itu sendiri. Sejumlah kantor desa di Kecamatan Gantarang Keke masih menghadapi masalah infrastruktur dan fasilitas yang tidak memadai, termasuk kurangnya pendingin ruangan dan printer yang kadang-kadang rusak, yang dapat mengganggu efisiensi staf. Berkurangnya kenyamanan, antusiasme, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas dapat terjadi akibat bekerja di lingkungan yang tidak mendukung seperti itu. Selain itu, jika para pejabat desa tidak akurat, hal itu dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang cukup menonjol dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat desa. Setiap pejabat desa sangat terlambat, mengabaikan protokol yang telah ditetapkan, dan umumnya kurang inisiatif dan akuntabilitas. Rendahnya kedisiplinan ini seringkali diperburuk oleh kurangnya pengawasan dan lemahnya penerapan sanksi, sehingga kepatuhan terhadap aturan kerja semakin menurun. Berikut ini data absensi perangkat desa selama periode tahun 2024 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1 Absensi Perangkat Desa Periode Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Hadir	Izin	Sakit	Alpa	Persentase Kehadiran (%)
Januari	22	16	2	1	3	72,7
Februari	20	14	2	1	3	70,0

Maret	23	17	2	0	4	73,9
April	21	15	1	2	3	71,4
Mei	22	16	3	0	3	72,7
Juni	20	13	2	1	4	65,0
Juli	23	17	1	2	3	73,9
Agustus	21	15	2	1	3	71,4
September	22	16	1	2	3	72,7
Oktober	21	15	2	1	3	71,4
November	22	16	2	0	4	72,7
Desember	20	14	1	1	4	70,0
Total	257	184	21	12	38	71,6

Berdasarkan tabel absensi perangkat desa periode Januari–Desember dengan kategori disiplin rendah, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran rata-rata hanya mencapai **71,6%** dari total 257 hari kerja. Dari keseluruhan hari kerja tersebut, perangkat desa hadir sebanyak 184 hari, izin 21 hari, sakit 12 hari, dan alpa mencapai 38 hari. Tingginya angka ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) menunjukkan lemahnya kedisiplinan perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat per bulan, kehadiran perangkat desa cenderung tidak stabil namun tetap berada pada kisaran rendah, yaitu antara **65,0%–73,9%**. Bulan dengan tingkat kehadiran terendah adalah Juni (65,0%), sedangkan yang relatif lebih tinggi adalah Maret dan Juli (73,9%). Pola ini memperlihatkan bahwa perangkat desa masih sering meninggalkan pekerjaan baik dengan alasan izin, sakit, maupun tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini tentu dapat berdampak negatif terhadap pelayanan masyarakat dan pencapaian kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan. Secara umum, data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja perangkat desa masih perlu ditingkatkan. Tingginya angka alpa serta ketidakhadiran lainnya mengindikasikan perlunya pembinaan, pengawasan, dan penerapan sanksi yang tegas agar kehadiran perangkat desa bisa meningkat dan

pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

Efektivitas pejabat desa dipengaruhi oleh tiga aspek utama: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini saling terkait. Disiplin kerja yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif semuanya berkontribusi pada tenaga kerja yang kurang produktif. Ketiga hal ini berkontribusi pada kenyataan bahwa para pejabat desa tidak seefektif dulu, yang terlihat dari pelayanan yang buruk, produktivitas rendah, dan kegagalan mencapai tujuan pembangunan.

Dari uraian di atas mencerminkan sebuah organisasi bagaimana untuk bisa mencapai sebuah kesuksesan target-target yang diberikan oleh pemimpinnya, dari lingkungan kerjanya bagaimana merasakan bentuk kenyamanan dalam bekerja juga upaya karyawan untuk Disiplin dalam tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin, dan arahan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bersemangat untuk mencapai target-target yang sudah ditetapkan supaya mencapai kepuasan kerja yang baik. Wawasan dari berbagai teori-teori di atas dapat digunakan untuk Pemilihan objek, karena adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Studi-studi sebelumnya dan fenomena yang diamati telah membangkitkan minat peneliti untuk menggali lebih dalam “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Perangkat Desa Di Kecamatan Gantarang Keke, Kabupaten Bantaeng”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala desa dan perangkatnya belum konsisten.
2. Lingkungan kerja kurang mendukung.
3. Disiplin kerja perangkat desa yang rendah.
4. Kinerja perangkat desa yang belum maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah satu-satunya variabel yang diteliti dalam studi ini karena banyaknya variabel potensial yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini berdampak pada kinerja pejabat desa di Kecamatan Gantarang Keke. Keterbatasan lainnya adalah studi ini hanya mencakup sebagian kecil pejabat desa di Kecamatan Gantarang Keke.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah penelitian berdasarkan penjelasan sebelumnya.

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke?
4. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengevaluasi isu-isu berikut berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang ada:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke .
4. Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarang Keke.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut adalah dua manfaat teoretis dan praktis yang diharapkan para peneliti dari studi ini:

1. Manfaat Secara Teoretis

Belum ada penelitian teoretis yang mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; studi ini diharapkan dapat membantu mengisi kesenjangan tersebut. Temuan studi ini dapat digunakan sebagai titik awal untuk studi lebih lanjut yang membahas pertanyaan-pertanyaan terkait. Lebih lanjut, diharapkan dapat dikembangkan sebuah model konseptual yang menghubungkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja di lingkungan kantor desa melalui penelitian ini. Para peneliti di bidang pelayanan publik dan pendidikan tinggi dapat menggunakan model ini sebagai titik awal untuk penelitian mereka sendiri.

2. Manfaat Secara Praktis

Bagi Perangkat Desa di Kecamatan Gantarang Keke Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pegawai kantor desa di kecamatan Gantarang Keke dalam beberapa cara:

- (1) Para pejabat desa dapat menggunakan temuan studi ini untuk menilai dan meningkatkan sistem pelayanan publik yang mereka tawarkan. Pejabat desa dapat lebih baik memenuhi harapan masyarakat, memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, dan meningkatkan kualitas layanan jika mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan masyarakat.
- (2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya sinergi antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas pelayanan bagi para pembuat kebijakan di tingkat desa. Hasilnya, para pembuat kebijakan dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai peta jalan untuk meningkatkan daya tanggap dan efisiensi pelayanan publik.
- (3) Para pejabat desa dapat memperoleh manfaat besar dari saran-saran yang dihasilkan oleh penelitian ini dalam hal meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja agar dapat melayani masyarakat dengan lebih baik. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk meningkatkan kualitas hidup di desa dengan merekomendasikan agar pemerintah daerah mengadopsi model pelayanan baru yang lebih efisien.
- (4) Untuk melayani masyarakat dengan lebih baik, penelitian ini juga dapat membantu para pejabat desa dalam mengembangkan cara-cara untuk

meningkatkan kinerja staf melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat.

- (5) Dengan meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai, diharapkan masyarakat akan lebih aktif berpartisipasi dalam program-program desa, yang pada gilirannya dapat memperkuat hubungan antara perangkat desa dan masyarakat.

