

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan seperti menghimpun dan menyalurkan dana. Salah satu lembaga keuangan yang ada di masyarakat adalah LPD. LPD adalah merupakan badan usaha milik desa yang melaksanakan tugas dan kegiatan usahanya di lingkungan desa dan untuk desa adat. LPD merupakan lembaga keuangan tradisional yang dicetuskan dan didirikan oleh Gubernur Bali, Ida Bagus Mantra yang bersifat otonom yang pendiriannya didasarkan kepada kebijakan lokal, yakni dengan peraturan daerah dan awig-awig desa setempat yang bertujuan dapat membantu *Desa Pakraman* dalam menjalankan fungsi sosio-kulturalnya. Lembaga Perkreditan Desa sendiri memiliki karakteristik yang unik yang membedakan LPD dengan lembaga keuangan.

Kegiatan utama dari LPD yaitu menerima atau menghimpun dana dari krama desa dalam bentuk tabungan dan deposito, memberikan pinjaman hanya kepada krama desa, menerima pinjaman dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan sistem jemput sehingga masyarakat tidak perlu ke kantor, termasuk cadangan dan laba ditahan, kecuali batasan lain dalam jumlah pinjaman atau dukungan/bantuan modal, menyimpan kelebihan likuiditasnya pada Bank BPD Bali dengan imbalan bunga bersaing dan pelayanan yang memadai (Pera, 2014). Kehadiran LPD sangat penting untuk membantu perseorangan atau badan usaha lainnya yang memerlukan dana untuk menunjang kehidupannya atau bisnisnya dan menghimpun dana dalam bentuk tabungan dan deposito. Dengan hal inilah dapat membantu meningkatkan perekonomian.

Kinerja pegawai merupakan tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Menurut Malthis dan Jackson (2006:113) kinerja adalah

apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Jadi kinerja merupakan kontribusi yang dapat diberikan atasan untuk pegawai dapat mencapai tujuan perusahaan, prestasi kerja, hasil kerja dan kinerja dapat diukur dengan seberapa besar pengaruh kinerja. Apabila kinerja pegawai kurang baik maka dapat mempengaruhi perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, jika kinerja di suatu LPD terus menurun akan dapat menyebabkan LPD macet dan kebangkrutan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi hasil kerja. Menurut Mondy dan Neo (2005) menyebutkan penilaian kinerja sebagai tujuan formal dan evaluasi kinerja individu atau kelompok. Oleh karena itu Kinerja pegawai yang maksimal sangatlah penting bagi kemajuan LPD itu sendiri.

Tabel 1.1
Tabel Jumlah nasabah kredit, deposito dan tabungan

No	LPD	Tahun		
		2017	2018	2019
1	LPD Desa Sangket	7.134	6.046	6.069
2	LPD Desa Sukasada	5.247	2.607	2.610
3	LPD Desa Panji	5.669	5.625	5.650

Sumber : data diambil dari masing-masing LPD

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah nasabah mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2018 mengalami penurunan jumlah nasabah serta tahun 2019 jumlah nasabah mengalami peningkatan hal ini dapat dikatakan bahwa ketiga LPD tersebut mengalami fluktuasi dalam jumlah nasabah. Pada tabel diatas terlihat bahwa LPD Sukasada pada tahun 2018 mengalami penurunan yang banyak terhadap jumlah nasabah dan mengalami kenaikan yang sedikit pada tahun 2019. Ketiga LPD tersebut mengalami fluktuasi pada jumlah nasabah namun pada LPD Sukasada yang mengalami penurunan lebih banyak maka dari itu perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam LPD.

Penelitian ini dilakukan di LPD Kecamatan Sukasada yang masih aktif, jumlah LPD di kecamatan Sukasada merupakan salah satu jumlah LPD terbanyak yaitu 21 LPD dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 109 tenaga kerja, banyaknya nasabah yang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan dan kurang nyamannya nasabah saat akan menabung maupun meminjam kredit. melalui produk dan jasa yang diberikan. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya pelayanan yang diberikan LPD panji belum memanfaatkan teknologi yang ada dan masih menggunakan manual dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai di LPD Panji rata rata sudah berumur sehingga memperlambat pelayanan. Menurut Garpesz (2000:34) kinerja dapat dilihat dari kepuasan pelanggan secara sederhana dimana kebutuhan, keinginan dan harapan dapat dipenuhi dapat menghambat pelayanan yang di berikan kepada nasabah. Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kurang puas nasabah terhadap pelayanan yang diberikan pegawai terhadap nasabah.

Pengenalan teknologi kepada pegawai sangatlah penting untuk menunjang proses kerja dan mempermudah pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dewi (2016) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi, personal capability dan partisipasi pemakai sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Dan kompetensi yang dimiliki pegawai sangatlah penting guna menunjang kinerja selain kompetensi, peran kepemimpinan sangatlah penting untuk memajukan LPD, kepemimpinan yang tegas dan jelas akan membantu LPD dengan mudah maju dan meningkat, namun masih ada pemimpin yang kurang tegas dan tidak membangun komunikasi yang baik dengan pegawai. Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan dari Siagian (2006) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga.

Selain kepemimpinan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi (Widyatmini, 2008). Sunarti (2017) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan. Menurut Liga

Suryadana (2014) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi. Tini Supartini (2017) menyatakan kinerja pegawai di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi. Menurut Mufarrohah, dkk (2013) kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi. Serta Fadude (2019) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi. Jadi dapat disimpulkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan tranformasional dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel kepemimpinan dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Karena variabel kepemimpinan berpengaruh dominan pada penelitian Widyatmini (2008) dan variabel kompetensi dominan pada penelitian Sunarti (2017).

Kepemimpinan merupakan seseorang yang memengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun kelompok yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangatlah penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal kepemimpinan pegawai membutuhkan kepemimpinan untuk dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Kegiatan di LPD dapat berjalan dengan lancar apabila kepemimpinannya baik dan membuka komunikasi yang baik dengan pegawainya sehingga diharapkan kepemimpinan dapat memimpin dengan baik. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses dalam mempengaruhi aktivitas dari individu atau dari kelompok untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013). Sehingga diharapkan dengan kepemimpinan yang bagus maka dapat kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Tawal (2017) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan dengan kinerja pemimpin jadi peran pemimpin sangatlah penting untuk memajukan perusahaan jika pemimpin gagal dalam memimpin pegawai itu bisa berpengaruh tidak baik untuk perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lastanti (2015:44) mengartikan kompetensi adalah keterampilan dari seseorang dan memiliki tingkat keahlian tertentu dan pengetahuan yang tinggi Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang mengacu kepada keterampilan serta keahlian. Seperti yang terjadi di LPD Tegallingsah salah satu faktor yang menyebabkan kebangkrutan LPD yaitu kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dan sedikitnya pegawai yang menguasai pekerjaan. Kompetensi sangat penting dimiliki untuk dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Jomhour (2010:66) dalam penelitiannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Riyanda (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, sangat penting dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi LPD Kecamatan Sukasada sebagai berikut:

- (1) Terjadi fluktuasi pada Kinerja Pegawai LPD Kecamatan Sukasada.
- (2) Tingkat fluktuasi nasabah dan Kinerja Pegawai pada LPD Panji lebih tajam dibandingkan pada LPD lainnya.
- (3) Terdapat banyak variabel yang mempengaruhi terhadap Kinerja pegawai pada LPD Kecamatan Sukasada.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kepemimpinan dan Kompetensi sebagai variabel bebas, kemudian kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai LPD Kecamatan Sukasada?
- (2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada LPD Kecamatan Sukasada?
- (3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada LPD Kecamatan Sukasada?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut:

- (1) Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara terhadap kinerja pegawai LPD Kecamatan Sukasada
- (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada LPD Kecamatan Sukasada
- (3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada LPD Kecamatan Sukasada

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada Lembaga Perkreditan Desa terkait masalah kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

