

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam segala aktivitas yang ada didalam berbagai organisasi baik perusahaan maupun instansi. Dalam sebuah instansi, sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk menjalankan kegiatan dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian dilingkungan instansi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, terampil dan pintar, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan rajin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Akan tetapi tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat. Desa adalah satu wilayah yang penduduknya saling mengenal, bergotong-royong dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan. Secara administratif desa berada dibawah pemerintahan kabupaten. Dengan demikian dalam sistem pemerintahan daerah, desa merupakan desentralisasi dari sistem pemerintahan. Pemerintah Desa dalam menjalankan pemerintahannya merupakan subsistem penyelenggaraan pemerintah daerah yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan. Upaya untuk memperbaiki sistem

pemerintahan desa terus diupayakan dengan penetapan berbagai peraturan perundang-undangan. Seperti undang-undang peraturan pemerintah dan peraturan daerah. Hal ini dapat diketahui dalam undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Desa Purwajaya terletak di Kecamatan Tempuran Kabupaten Karawang, Desa Purwajaya merupakan suatu Desa yang masyarakatnya membutuhkan sosok seorang pemimpin yang mampu melihat keadaan situasi dan kondisi Desanya. Pengembangan pembangunan di Desa Purwajaya selama dua periode terakhir ini dalam pelaksanaan pembangunan khususnya dalam penataan desa sudah sangat bagus dan berjalan dengan baik. Jumlah masyarakat di desa Purwajaya terdapat 1.365 Kartu Keluarga dan 4.100 Jiwa, terdapat jumlah laki-laki 2.035 dan jumlah perempuan 2.065 Jiwa. Akan tetapi dalam pelayanan dan loyalitas terhadap masyarakat masih sangat kurang. Terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sehingga tidak sedikit masyarakat yang mengeluhkan perangkat desa dalam memberikan pelayanan. Hal ini disebabkan juga oleh kurang tegasnya pemimpin (kepala desa) terhadap bawahannya Sehingga tidak sedikit masyarakat yang mengeluhkan perangkat desa dalam memberikan pelayanan.

Dalam undang-undang peraturan Bupati Karawang nomor 53 tahun 2015 pasal 4 Perangkat desa sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 berkedudukan sebagai unsur pembantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang terdapat di desa serta mempunyai tugas dalam membantu kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenang kepala desa dalam melaksanakan pemerintahan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang desa dijelaskan bahwa kewenangan dalam pengangkatan serta pemberhentian seorang bagian dari pemerintahan desa adalah wewenang dari seorang kepala desa, akan tetapi dalam melaksanakan wewenangnya itu tentunya kepala desa harus sesuai dengan peraturan yang telah diatur didalam undang-undang atau peraturan yang berlaku.

Berikut adalah data perangkat desa dan Lembaga kemasyarakatan yang ada di Desa Purwajaya :

**Tabel 1.1.**  
**Data Pegawai Desa Purwajaya**

No	Data Pegawai	Jumlah
<b>Perangkat Desa</b>		
1	Sekretaris Desa	1
2	Kepala Urusan Keuangan	1
3	Kepala Urusan Perencanaan	1
4	Kepala Urusan Tata Usaha & Umum	1
5	Kepala Seksi Pemerintahan	1
6	Kepala Seksi Pelayanan	1
7	Kepala Dusun	4
<b>Lembaga Kemasyarakatan Desa</b>		
8	RT	12
9	RW	4
10	LPM	3
11	BPD	7
12	PSM	3
13	Tp. PKK	7
14	Linmas	10
	Total	56

Sumber : *Operator Desa Purwajaya, 2022*

Tujuan organisasi dapat berjalan baik atau tidaknya tergantung dari sumber daya manusia yang berperan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perlu menggerakkan pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Dalam setiap organisasi gaya kepemimpinan selalu berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya seorang pemimpin selalu menjadi tolak ukur maju dan mundurnya organisasi. Penyelenggaraan pemerintahan desa sangat memerlukan adanya seorang pemimpin yang bisa dan mampu untuk menggerakkan bawahannya agar bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan salah satunya adalah melayani masyarakat desa tersebut.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tanpa adanya disiplin kerja peraturan dan ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, dan sering dilanggar. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mencapai tujuan pemerintahan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan penghambat tujuan pemerintahan. Disiplin seorang pegawai bukan hanya dilihat dari absensi tapi juga dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pegawai yang disiplin tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikannya.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi instansi pemerintahan. Tugas utama dari instansi pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada masyarakat. Kepuasan masyarakat sangatlah penting. Karena jika masyarakat merasa tidak nyaman dalam pelayanan yang diberikan maka akan berdampak pada perkembangan instansi pemerintahan dengan respon negatif. dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus secara adil tanpa harus pilih-pilih dan melihat status sosialnya. Walaupun pelayanan diberikan dan dapat diselesaikan akan tetapi belum dapat memuaskan masyarakat, hal ini karena banyak pihak instansi pemerintah yang lebih mementingkan hubungan keluarga, kerabat dan sodara yang lebih diutamakan daripada masyarakat dan kepentingan umum.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Desa Purwajaya adalah tingkat disiplin kerja yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat kehadiran pegawai selama rapat minggon 4x dalam sebulan, dan dalam pelayanannya yang masih kurang. Tidak sedikit juga masyarakat yang mengeluhkan pegawai yang selalu menunda-nunda dalam pelayanan masyarakat seperti pembuatan KTP, Kartu keluarga dan lain-lain yang seharusnya bisa selesai dengan cepat akan tetapi belum juga selesai dalam waktu berbulan-bulan dan mengeluhkan pelayanan yang mengutamakan kepentingan pribadi dan memandang status sosial. Terlihat dari pelayanan yang diberikan pegawai pemerintah kepada masyarakat

untuk mengurus keperluannya, dimana pihak keluarga dan orang-orang yang dekat saja yang lebih sering didahulukan dan pelayanan yang diberikan berbeda. Hal ini harus dibenahi secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan mampu memberikan rekomendasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai pemerintahan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi dalam bidang disiplin kerja, maka dilakukan pra penelitian pada 30 responden pegawai kantor Desa Purwajaya kemudian didapatkan hasil seperti berikut ini :

**Tabel 1.2.**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai di**  
**Kantor Desa Purwajaya**

No	Pertanyaan	Ya %	Tidak %	Jumlah Responden
1	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya maksimal	60%	40%	30
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu	55%	45%	30
3	Saya dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan	63,3%	36,7%	30
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	70%	30%	30
5	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	70%	30%	30

Sumber : pra penelitian 2022

Berdasarkan hasil pra survei Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai kantor Desa Purwajaya masih terdapat pegawai yang belum mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, misalnya pegawai mengerjakan tugas melebihi waktu yang telah ditentukan dan seringkali berbuat kesalahan dalam pekerjaannya. Pegawai belum bisa memecahkan masalah yang ada sehingga berpengaruh negatif pada kualitas dan kuantitas kerjanya.

Seorang pegawai diharuskan memiliki produktifitas yang tinggi demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Produktifitas tinggi seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh pemimpin, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Pemimpin dalam sebuah organisasi atau instansi juga akan dihadapkan dengan berbagai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya disinilah eksistensi pemimpin menjadi sangat penting dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara memotivasi, menggerakkan, mengajak, menuntun dan mengarahkan untuk melakukan ataupun tidak melakukan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin juga sebaiknya mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari komunikasi yang berkaitan dengan program kerja instansi kepada pegawai sehingga timbulnya pengertian dari para pegawai. Jika pemimpin kurang membuka komunikasi dengan bawahannya, adanya jarak antara pemimpin dengan pegawai maka akan mengakibatkan pegawai tidak akan berani mengungkapkan pendapat dan saran untuk kemajuan perusahaan.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, yang menggambarkan gaya kepemimpinan di kantor Desa Purwajaya, kembali dilakukan penyebaran kuisisioner sementara terhadap 30 pegawai.

Tabel 1.3

**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan di Kantor Desa Purwajaya**

No	Pertanyaan	Ya %	Tidak %	Jumlah Responden
1	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberi arahan kepada bawahannya	83,3%	16,7%	30
2	Komunikasi antara pemimpin dan bawahan berlangsung baik tanpa adanya rasa takut	66,7%	33,3%	30
3	Pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya	50%	50%	30
4	Pemimpin saya tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran	36,7%	63,3%	30
5	Pimpinan saya menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	80%	20%	30

Sumber : pra penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa komunikasi antara pemimpin dan pegawai tidak berlangsung baik, pemimpin memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran sehingga komunikasi antara pegawai dan pemimpin masih kurang baik. Lebih dari 65% pegawai masih merasa takut untuk berkomunikasi dengan pemimpin untuk menyampaikan sarannya. Hal ini menyebabkan pegawai luring nyaman dan menghambat tujuan yang ingin dicapai instansi.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan berdampak positif bagi instansi.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi dalam bidang disiplin kerja, maka dilakukan pra penelitian pada 30 responden pegawai kantor Desa Purwajaya kemudian didapatkan hasil seperti berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Pra Survei Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	Ya %	Tidak %	Jumlah Responden
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya dan saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	40%	60%	30
2	Saya mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dikantor	80%	20%	30
3	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	66,7%	33,3%	30
4	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja	76,7%	23,3%	30
5	Saya selalu berada di lingkungan kerja selama jam kerja berlangsung	63,3%	36,7%	30

Sumber : pra penelitian 2022

Berdasarkan tabel 1.4 disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dan tidak taat pada peraturan. Terdapat 60% pegawai yang tidak datang tepat waktu dan pulang lebih cepat dari peraturan yang telah ditetapkan instansi. Terdapat pegawai yang tidak berada di lingkungan kerja

disaat jam kerja dan menunda-nunda pekerjaan. hal seperti ini dapat menyebabkan kurang tercapainya hasil kerja yang diharapkan instansi.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*). Menurut Arief Teguh Nugroho (2018), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja meskipun gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $b_1 = -0,238$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 1.428 - 0,238X_1 + 0,312X_2 + 0,507X_3$ . Baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori maupun temuan penelitian yang dilakukan. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak dapat memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yang dilakukan oleh Nailul muna dan Sri Isnawati (2022), disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis tidak ditolak. Hasil penelitian yang dapat dilihat dari uji deskripsi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator  $X_{1.6}$  (tanggung jawab) dengan angka mean 4,68, hasil uji dari analisis regresi linier berganda pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil regresinya pada beta dengan angka -0,007 dengan tingkat signifikan 0,946 yang diartikan tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil pra kuesioner di atas terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian dan perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk dapat menerangkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan fenomena yang ada maka ditetapkan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya dalam Memberikan Pelayanan kepada Masyarakat”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai
2. Pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dan target yang telah ditetapkan instansi
3. Masih banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan instansi
4. Kurangnya pemimpin dalam melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan
5. Kurangnya pemimpin memberikan motivasi ketika pegawai sedang bekerja
6. Menurunnya kinerja pegawai kantor Desa Purwajaya

## 1.3 Batasan Masalah

1. Bidang Kajian Sumber Daya Manusia
2. Tema dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat SPSS
4. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda
5. Penelitian dilakukan di Kantor Desa Purwajaya

## 1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan kantor Desa Purwajaya?
2. Bagaimana Disiplin Kerja pegawai di kantor Desa Purwajaya?
3. Bagaimana Kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya?

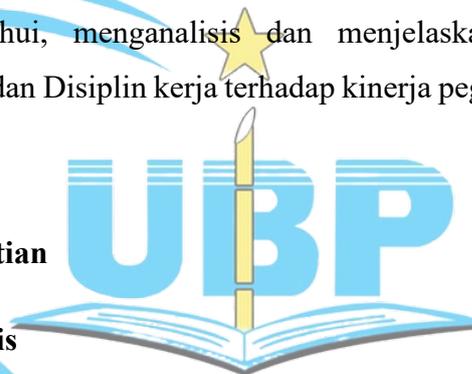
### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Purwajaya
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Disiplin Kerja pegawai di kantor Desa Purwajaya
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Purwajaya

### 1.6 Manfaat Penelitian

#### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian.
2. Dari penelitian disiplin kerja ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian.
3. Dari penelitian kinerja pegawai kantor Desa Purwajaya diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori kinerja pegawai dalam kajian organisasi dan instansi secara luas.
4. Dari hasil temuan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Purwajaya diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam kajian organisasi dan instansi secara luas.



5. Dari hasil temuan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Purwajaya diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kajian organisasi dan instansi secara luas.
6. Dari hasil temuan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Purwajaya diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kajian organisasi dan instansi secara luas.
7. Dari hasil temuan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Purwajaya diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kajian organisasi dan instansi secara luas.

#### 1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan ini diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik pemimpin dalam kajian kepemimpinan pada kantor Desa Purwajaya agar instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.
2. Dari hasil penelitian disiplin kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik pegawai dalam kajian disiplin kerja pada kantor Desa Purwajaya agar instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.
3. Dari hasil penelitian kinerja pegawai diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik pegawai dalam kajian kinerja pegawai pada kantor Desa Purwajaya agar instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.