

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa). Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Perangkat desa merupakan salah satu unsur penggerak dalam pemerintahan desa sehingga harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Perangkat desa adalah pelaksana dari kegiatan pemerintahan desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Jika desa ingin memajukan desanya, perangkat desa harus memberikan kinerja yang lebih maksimal agar efektivitas kerja bisa dipertanggungjawabkan. Kinerja perangkat desa merupakan pencapaian hasil kerja atas tugas yang dilaksanakannya. Kinerja perangkat desa yang intensif dan optimal diperlukan untuk meningkatkan pembangunan desa sehingga tujuan pemerintah desa dapat tercapai dengan baik (Putra, 2021).

Setiap organisasi atau pemerintah desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bertujuan untuk mencapai tujuan instansi. Tercapainya tujuan dalam suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai

di dalamnya. Kualitas kinerja merupakan ukuran dalam menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya (Setyobakti & Murniati, 2018). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dilakukan dengan baik, efektif dan efisien. Pegawai yang kompeten tentunya akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi sehingga kinerjanya pasti baik sedangkan pegawai yang tidak kompeten tentunya tidak akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal sehingga kinerjanya menurun. Kinerja pegawai yang tidak baik akan menghambat tercapainya tujuan dalam suatu organisasi (Pristiyanti, 2016).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Kecamatan Sekar. Observasi awal mengenai kinerja perangkat desa dilakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa masyarakat di wilayah Kecamatan Sekar. Peneliti melakukan wawancara mengenai kinerja perangkat desa pada tanggal 15 Desember 2022 dengan masyarakat wilayah Kecamatan Sekar. Masyarakat mengungkapkan bahwa perangkat desa masih sering melakukan kesalahan dalam pengelolaan BLT-DD (Bantuan Langsung Tunai Dana Desa). Perangkat desa tidak menyalurkan BLT-DD (Bantuan Langsung Tunai Dana Desa) secara merata. Kemudian, masyarakat juga mengungkapkan bahwa perangkat desa masih kurang dalam mengelola alokasi dana desa terutama alokasi dana desa untuk pembangunan desa karena pembangunan desa khususnya perbaikan jalan desa

yang rusak baru dilakukan pada akhir tahun 2022 serta beberapa Kantor Desa di Kecamatan Sekar hanya menampilkan APBDes tahun 2020 saja pada website Sistem Informasi Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa kurang memperhatikan website Sistem Informasi Desa yang dimiliki oleh Kantor Desa di Kecamatan Sekar.

Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa. Pemerintah desa harus memiliki kinerja yang baik dari perangkat desa. Semakin baik kinerja perangkat desa maka penyelenggaraan pemerintahan desa akan tersusun dan semakin terarah lebih baik bahkan lebih maju (Lumempow et al., 2021).

Peran pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi atau instansi. Tugas utama dari seorang pemimpin adalah bisa mencapai kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi atau instansi yang dipimpinnya. Kepala Desa sebagai pemimpin pada pemerintahan Desa memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala Desa bisa memberikan motivasi atau arahan kepada perangkat desa agar perangkat desa mencapai hasil kerja yang maksimal (Fazrien & Domai, 2016).

Penelitian Wahyudi et al., (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kepemimpinan yang baik dan orang yang tepat sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya. Pemimpin yang cakap akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Namun, hasil

penelitian Muthia Basri & Nasir (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti kinerja pegawai yang baik tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala desa.

Lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti suatu organisasi atau instansi telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan (Asnawi, 2020). Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada suatu organisasi atau instansi telah kondusif sehingga menimbulkan perasaan senang dan puas bagi para pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan organisasi atau instansi.

Penelitian Sekamdo et al. (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi harus dapat menciptakan suasana yang mendukung pelaksanaan tugas masing-masing pegawai dalam organisasi. Namun, hasil penelitian Rahman (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi atau instansi. Apabila fasilitas kantor yang tersedia rusak atau kurang memadai maka pekerjaan pun akan terhambat. Semakin banyak kegiatan suatu organisasi atau instansi yang dilakukan maka semakin lengkap pula fasilitas kantor yang digunakan untuk mencapai kinerja yang baik. Fasilitas kantor juga disebut dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dengan mudah terselesaikan. Tujuan dari adanya fasilitas kantor yaitu dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan meningkatnya semangat kerja pegawai maka kinerja pegawai pasti ikut meningkat (Anita et al., 2022).

Penelitian Kuntoro & Thamrin Noor (2022) membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Fasilitas kantor yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Fasilitas kantor yang memadai juga dapat menunjang cepat terselesaikannya suatu pekerjaan. Namun, hasil penelitian Pratama & Wihara (2021) menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh fasilitas kantor.

Terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi perangkat desa. Kompetensi perangkat desa adalah suatu kemampuan perangkat desa untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Syamsidar et al., 2021). Kompetensi tentunya dapat

meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Penelitian Putra (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai dan sesuai dengan pekerjaan maka perangkat desa akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan sehingga tingkat kinerja meningkat. Namun hasil penelitian Hidayat (2021) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh kompetensi.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro karena sesuai survei penelitian diketahui bahwa perangkat desa di Kecamatan Sekar belum membagikan BLT-DD (Bantuan Langsung Tunai Dana Desa) secara merata. Pengelolaan dana desa untuk pembangunan desa juga kurang baik serta APBDes yang ditunjukkan pada Sistem Informasi Desa hanya tahun 2020 saja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Determinan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar?
3. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar?
4. Apakah kompetensi perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian adalah

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan perbandingan, referensi, dan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan informasi yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti hasil dari penelitian ini adalah sebagai sumber informasi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

b. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pembelajaran dan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa.

c. Bagi Perangkat Desa

Bagi perangkat desa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan menjadi bahan evaluasi kinerja perangkat desa. Selain itu, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan meningkatkan kinerja perangkat desa agar berjalan secara efektif dan efisien.