

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejak ditetapkannya Undang-Undang (UU) No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa memiliki kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat. Wewenang tersebut diberikan dari pusat kepada daerah yang biasa disebut dengan desentralisasi. Kewenangan yang diberikan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan agar menjangkau seluruh lapisan masyarakat Indonesia dan dapat menata desa dengan baik (Nadir, 2013). Dengan adanya desentralisasi maka para pimpinan organisasi pemerintah daerah dituntut untuk mengambil keputusan pelaksanaan yang lebih banyak, sehingga lebih bertanggung jawab kepada pusat atas kinerjanya pada organisasi pemerintah (Nazaruddin, 2003).

Pemerintah daerah merupakan salah satu organisasi sektor publik yang dapat berperan utama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Ulum dan Sofyani, 2016). Salah satu tingkat pemerintah daerah yang paling bawah yaitu pemerintah desa, oleh karena itu pemerintah desa harus diimbangi dengan adanya kinerja manajerial yang baik supaya kesejahteraan masyarakat yang tinggi sehingga masyarakat dapat menerima pelayanan yang baik dan efektif. Kinerja setiap individu yang berada pada lembaga dicerminkan pada kinerja lembaganya tersebut. Kinerja lembaga tersebut merupakan indikasi suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh manajer yang terdapat pada lembaga tersebut sesuai dengan perannya dalam

organisasi (Fitria *et al.*, 2014). Kinerja manajerial merupakan indikator yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan menunjukkan seberapa kontribusi dari pimpinan yang ada pada lembaga tersebut. Menurut Mahoney (2002) dalam Qadiri *et al* (2019) kinerja manajerial pada konteks sektor publik menunjukkan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi pemerintahan yang dapat dicapai oleh aparat pemerintahan.

Tujuan pembangunan desa sebagaimana di tuangkan dalam UU desa menjadi ekspektasi besar dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, penanggulangan kemiskinan melalui penyediaan pemenuhan kebutuhan dasar, pengembangan sarana prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal dan pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan dengan melibatkan seluruh komponen masyarakat desa (www.kompasiana.com). Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada pemerintah desa. Selain itu harapan dari pelayanan pemerintah desa masih kurang maksimal. Penyelenggaraan pemerintah desa identik dengan berbagai keluhan yang berasal dari masyarakat tentang pelayanan aparatur pemerintah desa.

Kinerja kepala desa Kampung Sawah, Kecamatan Jayakarta, Kabupaten Karawang dinilai buruk oleh warganya sendiri. Kepala desa dianggap kurang transparan dalam pengelolaan keuangan bantuan pemerintah. Selain itu kepala desa juga kurang begitu aktif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan hampir setahun pekerjaan pembangunan kantor kepala desa Kampung Sawah Kecamatan

Jayakarta yang digarap secara swakelola pada awal september tahun 2016, mangkrak. (zonadinamikanews.com)

Daftar kasus dana desa terus memanjang. Mulai 2016 hingga 10 Agustus 2017, Indonesia Corruption Watch (ICW) menemukan 110 kasus penyelewengan dana desa. Dari kasus itu terlibat 139 aktor yang 107 di antaranya adalah kepala desa. Dari pantauan ICW, setidaknya ada lima titik rawan korupsi pada dana desa yakni proses perencanaan, pertanggungjawaban, monitoring dan evaluasi, pelaksanaan, pengadaan barang dan jasa dalam hal penyaluran dan pengelolaan dana desa.(berdesa.com)

Hasil penelitian Sofyani *et al* (2018) menyatakan bahwa masih terdapat permasalahan dalam perumusan rencana strategi yang salah satunya berkaitan dengan masalah paradigma masyarakat bahwa pembangunan adalah fisik desa. Hal ini disebabkan masyarakat masih belum memiliki visi dari desa mereka sendiri yang akhirnya perencanaan yang disusun berdasarkan suatu reaksi dari suatu kondisi yang tidak diinginkan, dan bukan berupa aksi yang berdasarkan pada perencanaan strategis. Keadaan ini membuktikan kinerja manajerial pemerintah desa belum maksimal dan sesuai harapan.

Mulyadi (2001) mengemukakan bahwa kinerja merupakan mengukur efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan tujuan, sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja yaitu untuk membuat karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan atau

sasaran organisasi dan bawahan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, supaya menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja manajerial adalah suatu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Situasi dan kondisi yang berubah-ubah setiap waktu membuat pemimpin untuk selalu mengikuti perubahan tersebut, jika seorang pemimpin tidak mengikuti perubahan yang ada maka keputusan-keputusan yang diambil tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi serta tindakan organisasinya pun tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Pembahasan mengenai pentingnya kinerja juga terdapat dalam Al-Qur'an Qs. Al-Ahqaf Ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Dari ayat itu, Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Ini berarti bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik juga untuk organisasi maka dia akan mendapatkan hasil yang baik juga dari pekerjaannya dan akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang amat penting ketika dihubungkan dengan proses kinerja manajerial sebuah organisasi. Dibutuhkan kepemimpinan yang baik dan ideal agar dapat membangun loyalitas serta meningkatkan produktivitas baik untuk manajerial maupun pihak-pihak yang

berada pada lingkup organisasi tersebut (Ivana Ariyani 2016). Proses keberhasilan maupun kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan pula oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu (Putri Sanjiwani dan Suparta Wisadha, 2016). Dengan demikian, dibutuhkan keselarasan persepsi antar pihak manajerial dengan pihak yang ada dibawahnya demi tercapainya tujuan organisasi yang sempurna.

Gaya kepemimpinan erat hubungannya terhadap kinerja, karena seringkali betah atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaan itu ditentukan dari bagaimana cara pemimpin memperlakukan bawahannya untuk memncapai tujuan seorang pemimpin (Nugraheni, 2015). Budiman, dkk (2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin membuat bawahan akan berbuat lebih untuk menggapai tujuan organisasi (Susanto, 2013).

Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin, seluk beluk kinerja pimpinan dalam mengerjakan tugas-tugasnya akan diketahui. Dalam mengemban tugasnya pengetahuan, keterampilan ide-ide inovatif, dan kemampuan dalam menyaring informasi sangatlah dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat bagi organisasi. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengelola suatu organisasi harus dapat memengaruhi serta mengarahkan bawahannya, sehingga segala yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang. Bayak literatur

mengenai kepemimpinan berfokus tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya (Gilbert dan Kelloway 2018).

Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada organisasi yang dipimpin tersebut, maka seorang pemimpin harus dapat memberikan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta dapat membuat perubahan kearah yang baik bagi anggotanya. Dengan jalan seperti ini pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan baik, sehingga untuk mengukur keberhasilan seorang pemimpin dapat dilakukan dengan mengukur produktivitas dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat menaikkan motivasi bagi bawahannya dan meningkatkan kinerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat membuat bawahannya akan menjadi lebih peka terhadap pentingnya pekerjaan yang akan menyebabkan bawahan lebih memintingkan kepentingan organisasi. Hasilnya akan membuat bawahannya merasa ada rasa hormat dan ada kepercayaan yang ada pada pemimpin tersebut. Selain itu bawahannya akan menjadi lebih termotivasi untuk bertindak atau melakukan sesuatu melebihi apa yang diharapkan oleh pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan lainnya yang dapat berpengaruh pada motivasi bawahannya, serta dapat membangkitkan kinerja bawahannya adalah gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Yukl dan Gary (2010) gaya kepemimpinan transaksional ini dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai yang digunakan adalah nilai yang relevan sesuai dengan proses pertukaran seperti kejujuran dan

timbang balik. Seorang pemimpin yang menganut gaya transaksional membantu bawahannya dalam mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dikerjakan, dalam melakukan identifikasi seorang pemimpin harus mempertimbangkan apa yang harus dilakukannya. Italiani (2014) menambahkan pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka. Efektivitas suatu pemimpin ditimbulkan dengan adanya motivasi yang tinggi dari bawahannya yang diakibatkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut, yang nantinya akan secara otomatis akan menimbulkan efektivitas secara keseluruhan. Efektivitas kinerja merupakan tujuan dari semua perusahaan termasuk pada pemerintah desa supaya terciptanya pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial sebelumnya pernah diteliti oleh beberapa peneliti (Amalia *et al.*, 2016; Ivana Ariyani, 2017; Ridwan & Hamelinda, 2017; Afrizal, 2017) dimana terdapat hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja manajerial. Disisi lain, terdapat penelitian (Nugraheni, 2015; Hakim & Asmony, 2016) yang mengemukakan tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja manajerial. Melihat hal tersebut, masih terdapat inkonsistensi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial yang selanjutnya akan diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

Kabupaten Sleman yang merupakan salah satu kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, dengan luas wilayah

574,82 km². Kabupaten Sleman terdiri dari 17 Kecamatan, 86 Desa, dan 1212 pedukuhan.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Desa di Kabupaten Sleman

NO	KECAMATAN	JUMLAH DESA
1	MOYUDAN	4
2	MINGGIR	5
3	SEYEGAN	5
4	GODEAN	7
5	GAMPING	5
6	MLATI	5
7	DEPOK	3
8	BERBAH	4
9	PRAMBANAN	6
10	KALASAN	4
11	NGEMPLAK	5
12	NGAGLIK	6
13	SLEMAN	5
14	TEMPEL	8
15	TURI	4
16	PAKEM	5
17	CANGKRINGAN	5
	JUMLAH	86

Berdasarkan uraian penjelasan mengenai latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Desa dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Empiris pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Sleman)”**. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang mengacu pada penelitian (Amalia *et al.*, 2016) yang berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini juga merupakan penelitian lanjutan mengenai

kinerja manajerial, dimana peneliti mencoba menghubungkan variabel yang masih jarang diteliti hubungannya, yakni variabel gaya kepemimpinan pada pemerintah desa. Peneliti menganggap penelitian ini perlu dilakukan melihat penelitian pada aspek diatas yang masih jarang dilakukan dan dipublikasikan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi lebih baik untuk keperluan akademis maupun keperluan pemerintah desa itu sendiri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada tempat dan waktu penelitian.

B. Batasan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang disajikan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah terkait dengan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Fokus pada Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman.
2. Gaya kepemimpinan dibatasi pada gaya transaksional dan gaya transformasional

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman ?
6. Apakah motivasi kerja yang memediasi hubungan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman?
7. Apakah motivasi kerja yang memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pemerintah Desa
2. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pemerintah Desa
3. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa
4. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa
5. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa

6. Untuk menguji apakah motivasi kerja yang memediasi hubungan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa
7. Untuk menguji apakah motivasi kerja yang memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Desa

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur akuntansi yaitu dalam bidang sektor publik terkait dengan kinerja instansi pemerintah desa. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penyusunan penelitian pada masa yang akan datang terkait dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan pola-pola gaya kepemimpinan yang relatif tepat pada pemerintah desa dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat terkait kinerja manajerial pemerintah desa dengan

dibuktikan secara empiris tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pemerintah desa.

c. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan literatur dalam bidang sektor publik, khususnya tentang kinerja manajerial pemerintah desa

d. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti itu sendiri yaitu memberikan pengetahuan tambahan dan melatih kemampuan berfikir secara kritis mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pemerintah desa

