

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Desa merupakan instansi atau organisasi yang bergerak dibidang publik, yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan prosedur dan aturan yang sudah ada atau yang tertulis, agar proses kerja berjalan dengan teratur dan terarah. Proses kerja yang teratur dan terarah tidak terlepas dari kinerja pegawainya.

Dalam desa terdapat organisasi, Organisasi merupakan segala proses atau pola hubungan dalam kelompok kerja yang digunakan dalam kerjasama yang tersencana dan dipimpin dengan keterkaitan pada sumber daya manusia, Fathoni dalam (Amalia & Rudiansyah, 2019). Pada dasarnya setiap organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh hasil yang optimal dengan itu untuk mendapatkan hasil yang optimal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang bagus untuk berjalannya organisasi yang baik. Sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik, tugas utamanya yaitu dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, semua ini dipengaruhi oleh prosedur dan aturan yang ada, dengan itu kinerjanya dipertanggung jawabkan kepada masyarakat yang telah memilih atau memberikan jabatan diawal kepada anggota instansi atau pekerja tersebut.

Kantor Desa Jaya Bakti merupakan salah satu dari delapan (8) desa yang terletak diwilayah Kecamatan Cabang Bungin, Kabupaten Bekasi yang menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan. Program

kegiatan ini harus terukur dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kantor desa jayabakti memberikan pelayanan administrasi kependudukan dimasyarakat seperti Surat tanda penduduk, surat pengantar SKCK, Permohonan izin keramaian pada saat pandemi, surat Kartu Keluarga (KK), surat Akta (kelahiran, perkawinan, perceraian, dan kematian), dan surat tempat tinggal tetap atau surat pindah alamat rumah.

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah perilaku kerja dimana hasil kerja yang telah tercapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (Martinova & Herawati, 2021) kinerja merupakan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai memiliki peranan penting terhadap instansi yang demikian berhubungan dengan performance yang baik dan menurut Neo (Hidayah & W, 2020) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai dan berkaitan dengan fungsi jabatan pada masa waktu yang ditentukan. Proses kerja pegawai ini dikerjakan secara kualitas dan kuantitas menurut standar kerja yang sudah diatur, dan kinerja individu dengan karakteristik individu tertentu, diperlukan juga usaha dan dukungan dari organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasi.

Dengan itu mencapai kinerja yang baik juga diperlukan tingkat pendidikan yang baik pula, karena dengan adanya pendidikan yang bagus dan pegawai tersebut mempunyai suatu ilmu yang lebih akan mempengaruhi dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai didalam instansi tersebut. Menurut (Artha & Dharma, 2022) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sedangkan menurut (Laia et al., 2021) tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan kualitas dan daya siang pada organisasi dan memperbaiki kinerja seorang melalui interaksi yang baik antara sesama pegawai dan pemimpin dan juga bisa bekerja dengan tepat waktu. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang yang berkerja, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Selain tingkat pendidikan untuk mencapai kinerja yang baik juga ada beberapa faktor yang diperlukan dalam mencapai tujuan tersebut, seperti disiplin kerja dan kepemimpinan atasan yang menjadi acuan tercapainya kinerja yang optimal. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) dalam (Salwan1 et al., 2019) disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi hukuman apabila melanggar peraturan tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2014) dalam (Satato et al., 2022) disiplin kerja merupakan suatu perilaku atasan dengantujuan untuk berkomunikasi pada pegawai agar mereka mampu mengubah perilaku atau kebiasaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan juga dijelaskan bahwa Kedisiplinan pegawai harus ada atau diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada Wibowo (2013) dalam (Kasdi & Edwarman, 2022).

Selain dari Disiplin kerja, Kepemimpinan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut DuBrin (2005) dalam (Hamida et al., 2020) kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hamalik (2007) dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok organisasi dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Sudarmanto (2009) dalam (Hamida et al., 2020) kepemimpinan juga berfungsi untuk mengajak pegawai agar bertindak benar, berkomitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Terdapat beberapa fenomena dalam Kantor Desa Jaya Bakti yaitu mengenai Tingkat Pendidikan, Disiplin kerja dan Kepemimpinan. Sebagian besar tingkat pendidikan pegawai Desa Jaya Bakti mempunyai *background* pendidikan yang rendah, hal ini mengakibatkan terhambatnya suatu pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Tabel 1.1 Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	S1	1	2%
2.	SMP	12	
4.	STM	14	
6.	SD	23	46%
Total		50	100%

Sumber Data : Kantor Desa Jaya Bakti (2023)

Dilihat dari tabel diatas menjelaskan bahwa banyaknya pegawai yang hanya berpendidikan sampai dengan Sekolah dasar dengan jumlah 23 orang ini menyebabkan terhambatnya peningkatan kinerja pegawai dan kurangnya

efektivitas. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi peningkatan kinerja yang baik. jika kualitas sumber daya manusia bagus maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan jika kinerja seorang pegawai meningkat maka akan meningkatpula kinerja didalam Instansi atau Organisasi tersebut.

Tabel 1.2 Data Absen Pegawai Desa Jaya Bakti

No	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah yang Hadir	Jumlah pegawai
1	Agustus	2	7	17	24	50
2	September	3	5	24	18	50
3	Oktober	3	6	20	21	50
4	November	4	8	18	20	50
5	Desember	2	7	15	26	50
6	Januari	3	12	20	15	50
7	Februari	0	9	17	24	50
8	Maret	2	4	21	23	50

Sumber Data : kantor desa Jaya Bakti (2022-2023)

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa masih terdapat banyak pegawai yang kurang disiplin yang contoh nya tidak hadir dalam kerja tanpa keterangan. Tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan september yaitu 24 orang, pegawai yang izin sebanyak 12 pada bulan januari, dan yang sakit 4 orang pada bulan November. Data dan informasi yang didapat dari wawancara yang sudah dilakukan terhadap pegawai yang lebih dari 3x tidak masuk kantor akan dikenakan sanksi yaitu pemotongan pada gaji yang akan diberikan kepada pegawai.

Tabel 1.3 Data Absen Rapat Minggon pada bulan Januari-Maret 2023

Kategori	Januari	Februari	Maret
Terlambat	10	5	8
Tidak Hadir	4	4	6
Tepat Waktu	46	40	48

Total Pegawai	50	50	50
---------------	----	----	----

Sumber Data : Kantor Desa Jaya Bakti (2023)

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa pada bulan Januari terdapat 10 orang yang terlambat, 4 orang yang tidak hadir, dan 46 yang tepat waktu, dan pada bulan Februari terdapat 5 orang pegawai yang terlambat, 4 orang yang tidak hadir, dan 40 orang yang tepat waktu, lalu pada bulan Maret ada 8 orang yang terlambat, 6 orang yang tidak hadir dan 48 orang yang hadir tepat waktu.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada saat wawancara pegawai yang tidak masuk melebihi 3 (tiga) kali berturut-turut akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji. Kemudian bisa dilihat dari penjelasan tabel absen kerja dan tabel rapat minggon tersebut banyaknya pegawai yang masih kurang dalam hal kesadaran disiplin, pegawai yang telat datang ke kantor, tidak adanya keterangan, tidak hadirnya pegawai saat kerja dan rapat semua itu diartikan bahwa pegawai kurang mentaati peraturan yang ada, dan tanpa disadari semua kebiasaan tersebut menyebabkan menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, selain itu Kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai, bisa dikatakan penurunan dan peningkatan instansi juga berada pada peranan pemimpinnya. Karena pemimpin merupakan suatu perilaku yang mempengaruhi bawahan melalui komunikasi, interaksi, agar mau bekerjasama dalam pekerjaan yang dilakukan secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menaikkan kinerja pegawai, pemimpin juga harus menerapkan kepemimpinannya yang baik agar pegawai bekerja dengan

nyaman dan mempunyai semangat yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang didapat dari narasumber (pegawai desa) kepemimpinan yang dilakukan kepala desa yaitu sering telat datang ke kantor, kurang tepat atau lambat dalam mengelola perencanaan pada kantor, dan juga terkadang tidak masuk kerja atau tidak mengikuti kegiatan kerja pada desa, tetapi dilai dari itu kepala desa bisa merangkul pegawainya dengan memberikan pembinaan memberikan arahan dan bekerjasama dengan pegawai dalam mengelola perencanaan. dengan itu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa Jaya Bakti yaitu dengan gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Haryono (2006) dalam (Ardiansyah & Trisnawati, 2021) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan partisipatif yang memberikan pegawai untuk ikut serta terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga para pegawai akan lebih berkeinginan memiliki komitmen pada tujuan dan sasaran organisasi. Dari penjelasan tersebut pemimpin bukan berarti berarti pemimpin tidak dapat mengambil keputusan tetapi penjelasan ini menjelaskan pemimpin bisa memahami situasi atau kondisi pada organisasi untuk bertujuan mendapatkan keputusan yang tepat dalam keberlangsungannya organisasi.

Dengan itu penelitian ini juga didukung oleh *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan variabel yang pertama yaitu Tingkat pendidikan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desak ketut ratna dewi, I wayan suwendra dan Ni Nyoman yulianthini (2016) yang menyatakan bahwa Tingkat Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, namun sebaliknya, pada penelitian dari Hendrayani (2020) menyatakan,

bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Makasar Raya Kota Makasar. Dengan itu disiplin kerja dari penelitian sebelumnya pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirasumarto, *et al* menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif atau menghasilkan hubungan yang positif pada kinerja karyawan, namun demikian bertentangan pada penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian atau penjelasan diatas, penulis ingin mengangkat penelitian yang lebih mendalam dengan masalah tersebut yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA JAYA BAKTI”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Jaya Bakti?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Jaya Bakti?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Jaya Bakti?
4. Apakah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Jaya Bakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Jaya Bakti
2. untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Jaya Bakti
3. untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Jaya Bakti
4. untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Jaya Bakti

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi Instansi, Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi acuan untuk pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dengan rangka mencapai tujuan organisasi, dengan menjadi masukan atau pertimbangan, terutama dalam disiplin kerja dan mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Selain itu penelitian ini juga Sebagai suatu pengembangan ilmu penulis, mengenai pengetahuan yang didapat saat kuliah dan diterapkan dalam cakupan teori yang dibahas dalam penelitian.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika Penulisan dalam penelitian proposal skripsi ini terbagi menjadi 3 bab, adapun paparan dari masing-masing babnya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penjabaran mengenai latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan ini sendiri.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang dasar teori-teori yang dipakai dalam penelitian untuk membahas masalah dalam variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kepemimpinan juga untuk menjelaskan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan yang terakhir hipotesis penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang metode-metode yang digunakan yang meliputi populasi dan sample, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang sejarah desa, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dilakukan.