**KINERJA APARATUR DESA DITINJAU DARI**

**GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI**

**(Di Kecamatan Jogonalan, Kabupaten Klaten)**



**TESIS**

**PUJI PRAMESTI**

**NPM : 2020P20057**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**TAHUN 2021**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

 Setiap sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja pada sebuah lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi telah memiliki strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya yaitu selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan lembaga dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lembaga berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Lembaga terdiri dari kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap lembaga menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari lembaga tersebut.

 Dalam meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau lemabaga umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari pegawai di lemabaga itu sendiri. Dengan

kata lain, kinerja pegawai terkait erat dengan sumber daya manusia (Arianto, 2018). Kinerja pegawai menjadi ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh lemabaga. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Sunarsi, 2017). Seorang pegawai dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam lembaga.

 Lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Lembaga yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Effendy & Fitria, 2020). Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan

 Pencapaian tujuan lembaga merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaanya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Pegawai yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Arianto (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas, kelebihan atau kekuatan tertentu, sehingga memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain sesuai dengan keahlia yang dimiliki untuk melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahannya untuk mecapai tujuan yang diinginkan.

 Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau lembaga. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Walaupun tidak mutlak demikian. Keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas, dapat diukur dan sesuatuyang telah dicapai para pegawai. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu pegawai, bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya, tetapi memberikan bonus, kenaikan gaji, atau bahkan dengan memberikan kenaikan jabatan (Febriyansari, *et al*, 2019).

 Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal diperlukan komitmen yang tinggi. Komitmen pegawai dapat dibangun dengan cara menciptakan komunikasi searah antara pimpinan dengan pegawai, Komunikasi yang baik dapat menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (Jumaisa, *et al,* 2020). Komitmen yang tinggi akan mengerahkan seluruh kemampuan karyawan untuk memenuhi target-target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula. (Andreana, *et al*, 2019.)

 Motivasi kerja dapat pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Warnani & Rahmaningtyas, 2020). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal (Nurrahmi, *et al,* 2020). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun pegawai dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pratini dan Utama ,2016).

 Seorang pegawai yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi atau lembaga. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang pegawai demi untuk pencapaian peningkatan lembaganya, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam lembaga tersebut. (Ekhsan, 2019). Motivasi juga dapat menjadi pacuan pegawai dalam peningkatan kinerja, daya saing, peningkatan kualitas, dan yang terutama sebagai prinsip hidup yang diterapkan oleh karyawan (Ofelia dan Georgiana, 2016).

 Kecamatan Jogonalan, Kabupaten Klaten merupakan lembaga yang ada dalam tata pemerintah Indonesia yang bertugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mecangkup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

1. **Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam sebuah lembaga harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan juga pegawai agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa lembaga yang belum bisa mencapai kondisi tersebut terjadi pada Aparatur Desa di Kecamatan. Jogonalan Kabupaten. Klaten.
2. Variable dalam penelitian ini sebenarnya sudah diterapkan, namun belum sepenuhnya optimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.
3. **Batasan Masalah**

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi

ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang kinerja pegawai.
2. Pembahasan kinerja pegawai akan mencakup secara spesifik yaitu gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.
3. **Rumusan Masalah**
4. Apakah gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten. Klaten?
6. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten?
7. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten?
8. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten?
9. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.
5. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai.

1. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Desa.

1. Bagi Pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatka gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Desa.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.