

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

SDM merupakan sebuah hal yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi. Segala sesuatu yang bersinggungan dengan SDM harus dipertahankan dan dikelola dengan baik. Hal ini sejalan dan sesuai dengan tuntutan saat ini yang selalu menuntut manusia untuk memiliki sumber daya yang berkualitas, produktif, dan inovatif. Apalagi di era digital untuk saat ini, sumber daya manusia dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan zaman. Upaya mempertahankan dan mengelola SDM yang berkualitas dan inovatif menjadi solusi dalam sebuah instansi.

Pemerintahan desa menjadi tingkatan pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai tupoksi dalam menjalankan program pemerintah. Perangkat desa menjadi unsur penggerak dan pendorong dalam pemerintahan desa sehingga diharapkan memiliki kesiapan untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Saat ini pemerintah pusat maupun daerah telah memberikan dana untuk kegiatan pemerintah desa. Adapun jenis-jenis dana yang diberikan pemerintah meliputi, pemerintah pusat memberikan bantuan dalam bentuk Dana Desa (DD). Pemerintah provinsi memberikan bantuan untuk kegiatan ketahanan masyarakat

desa. Pemerintah Kabupaten/Kota memberikan Alokasi Dana Desa (ADD) dan bantuan keuangan pada pemerintah desa yaitu Bagi Hasil Pajak dan Retribusi (BHBR).

Begitu banyak bantuan dana yang diberikan kepada pemerintah desa harus diimbangi dengan kualitas SDM yang berkualitas dan tentu harus dikelola dengan tepat. Perangkat Desa memiliki peranan yang penting dalam menciptakan apakah desa tersebut maju atau mundur. Namun untuk mencapai pemerintahan desa yang efektif tentu juga diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas. Agar mampu melaksanakan visi misi, sebuah kinerja pegawai memiliki peranan penting. SDM perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja, dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat.

Begitu juga yang terjadi di desa-desa Se Kecamatan Bogorejo. Masih terdapat permasalahan yang perlu ditangani. Pokok permasalahannya adalah kurangnya peran sosok pemimpin yang mampu menjadi panutan untuk perangkat desa. Kurang efektifnya dampak dari pelatihan kerja yang bisa dilihat dari belum terlaksananya administrasi desa secara optimal, penguasaan terhadap teknologi yang masih sangat kurang. Selain itu, permasalahan yang lainnya yaitu kedisiplinan kerja yang masih kurang diterapkan, hal ini bisa dilihat ketika jam kerja banyak perangkat desa yang tidak hadir di kantor, tetapi dalam daftar hadir terdapat tanda tangan dari perangkat desa tersebut.

Persoalan yang tengah dirasakan pemimpin yaitu bagaimanakah caranya Kades sebagai pimpinan pemerintah desa harus mampu menjadi pengaruh terhadap keberlangsungan dari semua pelaksanaan tugas perangkat desa. Permasalahannya yaitu Kades kurang menguasai teori sehingga pada saat praktek di lapangan terdapat banyak permasalahan. Kepemimpinan spiritual yang dibutuhkan dalam hal ini adalah sosok pemimpin yang ketika ia di belakang mampu mengikuti kemauan dari perangkat desa, ketika ia di tengah mampu menggerakkan dan ketika ia di depan mampu menjadi panutan. Menurut pendapat penulis, dengan adanya *spiritual leadership*, maka perangkat desa lebih memiliki motivasi untuk memiliki jiwa sosial tinggi pada tugas dan tanggung jawab, sehingga mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai penelitian (Zainuddin, 2018) bahwa variabel *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat desa yaitu pelatihan kerja (*work training*). Yang diharapkan oleh pemerintah dalam bidang administrasi yaitu perangkat desa mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dari pemerintah, salah satunya yaitu dengan pemanfaatan kemajuan teknologi. Namun, berdasarkan fakta yang terdapat di lapangan hal itu masih sulit diterapkan. Mengingat rata-rata perangkat desa yang terdapat di Kecamatan Bogorejo memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu rata-rata SD, dan rata-rata usianya sudah memasuki usia lanjut. Saat ini kita berada di era digital dan semua serba menggunakan teknologi, tetapi dengan tingkat pendidikan

yang masih rendah dan usia yang sudah lanjut tentu sangat sulit untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Namun, untuk meminimalisir hal ini pemerintah sudah mengadakan pelatihan ataupun bimbingan teknis. Bimtek ini meliputi Bimtek Administrasi dan Bimtek Penguasaan IPTEK dll. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teknologi. Pelatihan ini sangat penting dilakukan karena pada saat ini hampir semua layanan dilakukan secara online, sehingga perangkat desa diharapkan menguasai kecanggihan teknologi. Pelatihan kerja mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa. Sesuai (Rio Vicky Bolung, 2018). Pada penelitian tersebut, secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Sulawesi Utara.

Disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Berdasarkan rekapitulasi daftar hadir selama 4 bulan terakhir, data disimpulkan bahwa hampir tidak ada absen dari perangkat desa. Namun, pada kenyataannya, saat di ruang kerja banyak sekali perangkat desa yang mangkir dari tugasnya. Hal ini mengakibatkan kinerja perangkat desa cenderung bersifat pasif. Hal ini yang menyebabkan tingkat kedisiplinan perangkat desa di Kecamatan Bogorejo dinilai rendah. Jika tingkat disiplin kerja rendah, maka kinerja perangkat desanya rendah. Berdasarkan penjelasan di atas maka data disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Sesuai dengan (Hafid 2018). Pada penelitian tersebut, secara parsial kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.

Motivasi kerja akan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Adanya motivasi dalam bekerja pegawai lebih bisa disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan optimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari segi internal maupun eksternal tentu akan meningkatkan disiplin kerja sehingga akan berdampak dalam peningkatan kinerja perangkat desa. (Emilia Imanda, dkk 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 1.1

Ringkasan Hasil *Research Gap*

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Signifikan	Positif/ Negatif/Tidak Signifikan
1.	(Violita 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	
2.	(Ahmad, 2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual , Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.		Secara parsial <i>spiritual leadership</i> tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Ni Luh Komang Sri Noviani, Ni Luh Sari Widhiyani, 2018).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.	

4.	(Thio Tjoen Hok 2014)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja.
5.	Hafid (2018).	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewari Mandar	Pada penelitian tersebut, secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
6.	Paramban (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Variabel disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Octavianas ari (2017)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

8.	(Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K Lengkong, 2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Finance di Manado	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	(Emilia Imanda 2016)	Analisis Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Moderating Pada BMT MADANI Sidoarjo.	Motivasi kerja mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
10.	Jufrizen (2018)	Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena gap tersebut, dapat didefinisikan permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora yakni kinerja perangkat desa. Sehingga penulis mengambil judul “**MODEL SPIRITUAL LEADERSHIP, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI STUDI PADA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN BOGOREJO KABUPATEN BLORA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1.2.1 Bagaimanakah pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora?
- 1.2.2 Bagaimanakah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora?
- 1.2.3 Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora?
- 1.2.4 Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora?
- 1.2.5 Bagaimanakah Motivasi mempengaruhi Disiplin Kerja terhadap Kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership*, terhadap kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora.
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, terhadap kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora.
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora.
- 1.3.4 Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora
- 1.3.5 Untuk menganalisis bagaimana Motivasi Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja terhadap kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Bogorejo Kab. Blora.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap pihak yang terkait, sebagai berikut :

1.4.1 Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam terhadap penulis terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari perangkat desa

1.4.2 Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.

1.4.3 Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan dan referensi dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.

1.4.4 Bagi pembaca

Penelitian ini mampu menambah wawasan untuk pembaca terkait faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.