

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran perangkat Sekretaris Desa adalah membantu pelaksanaan kegiatan yang dipimpin oleh Kepala Desa yang secara struktur berada di bawah Kepala Desa dan bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Tugas Sekretaris Desa adalah membantu Kepala Desa dalam menyelenggarakan tata kelola, administrasi, organisasi, dan tata laksana pemerintahan desa serta memberikan pelayanan administrasi (publik) kepada seluruh masyarakat desa. Oleh karena itu, Sekretaris Desa selaku perangkat atau pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintahan Desa dituntut untuk bekerja secara profesional, sesuai dengan kompetensinya, bertanggung jawab, dan inovatif dalam memberikan pelayanan, berkomitmen dalam melaksanakan tugas serta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalin sinergi dengan unsur pemerintahan, sehingga penyelenggaraan pemerintahan desa dapat terselenggara dengan baik, efektif, dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Goraph, 2020).

Permasalahan utama yang akhir-akhir ini terlihat pada kinerja instansi pemerintah termasuk didalamnya pemerintahan desa adalah munculnya iklim demokrasi dalam pemerintahan dalam hal pemberdayaan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga masyarakat mulai mempertanyakan nilai yang akan diterimanya atas pelayanan yang diberikan (Qomariah et al., 2023). Selain itu, selama ini pengukuran terhadap tingkat keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan tersebut disebabkan belum adanya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi pemerintahan.

Manajemen adalah suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat secara luas. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Lebih lanjut, Hasibuan menyatakan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Solong (2020) berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan orang lain guna mencapai hasil tujuan yang tidak dapat dicapai oleh hanya satu orang saja. Definisi manajemen menurut Larasati (2020) adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, menurut Mangkunegara (2019) adalah “suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Susilowati et al. (2023) juga mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang sekretaris desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Mangkuprawira (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Zainal (2019) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Beberapa faktor yang diasumsikan penting dan berdampak terhadap peningkatan kinerja, diantaranya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasinya. Lebih lanjut menurut Robbins & Judge (2019) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Martinelli (2024) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pentingnya komitmen organisasional bagi suatu organisasi disebabkan karena tanpa komitmen organisasional, sulit mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari pegawai yang dimiliki. Mangkuprawira (2019) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan meyakini dan menerima tujuan atau goal dan value yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Secara relatif kemampuan seseorang dapat mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi disebut dengan komitmen organisasi (Martinelli, 2024). Terdapat beberapa hal yang menandai komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, yakni penerimaan

pegawai terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, kesiapan dan kesediaan seorang pegawai dalam usahanya yang sungguh-sungguh atas nama instansinya, dan keinginan suatu pegawai untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Ketiga hal tersebut dapat menjadi tolok ukur komitmen organisasional dari seseorang. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi (Mangkuprawira, 2019). Penelitian empiris yang memberikan bukti adanya hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai diantaranya (Eliyana et al., 2019; Frimayasa & Lawu, 2020; Sabtohadhi, 2019; I. P. Sari & Nugraheni, 2019; Sungu et al., 2019). Sedangkan temuan penelitian yang inkonisten dan menjadi *gap research* diantaranya (Ratnasari et al., 2021; Setyorini & Hwihanus, 2024; Sudama, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dunia kerja sangat ditentukan oleh keberhasilan peran seorang pemimpin. Beberapa teori dari para ahli telah memberikan kontribusi besar bagi pemahaman tentang konsep kepemimpinan. Teori-teori tersebut dikelompokkan dalam empat aliran utama: *traits*, *behavioural*, *contingency*, dan *visionary* (Northouse, 2021). Semua teori mengenai kepemimpinan menekankan pada tiga gagasan yang dibangun baik secara bersama-sama maupun terpisah yaitu: (1) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pemimpin; (2) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pengikut; dan (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, iklim organisasi dan budaya. Afandi (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai. Aliran visioner telah mendapatkan popularitas selama dekade terakhir. Definisi menurut Luthans et al. (2021), kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memotivasi pengikut agar mengidentifikasi diri dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta untuk bekerja melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif (Northouse, 2021). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengubah pengikutnya, menginspirasi bawahan, membangun kepercayaan, mendorong bawahan, mengagumi ide-ide inovatif bawahan, dan mengembangkannya (Afandi, 2022). Seperti yang dikemukakan oleh Northouse (2021), pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi melalui visi pemimpin untuk masa depan, dan dengan memperjelas visi pemimpin, pemimpin dapat memberdayakan pegawai untuk bertanggung jawab dalam mencapai visi tersebut. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional ini biasanya menampilkan empat perilaku yang berbeda: pengaruh yang diidealkan, motivasi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang dipersonalisasi (Suwatno, 2019). Kepemimpinan transformasional dapat diterapkan pada konteks manajerial. Kepemimpinan

transformatif yang merupakan kompetensi pemimpin untuk mendapatkan kinerja pegawai melebihi harapan, dapat lebih membantu dan bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan seseorang untuk memotivasi pegawai secara intrinsik dan juga dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis pegawai. Penelitian empiris yang memberikan bukti adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja diantaranya (Astuty & Udin, 2020; Buil et al., 2019; Idris et al., 2022; Khan et al., 2020; Rachmah et al., 2022). Temuan berbeda diperoleh (Ferdinan & Lindawati, 2021; Insani, 2020; Nurhuda et al., 2020; Purwanto et al., 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Paramarta et al., 2021). Menurut Afandi (2022), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiapan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama (Nitisemito, 2021). Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Mangkuprawira, 2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai didukung oleh beberapa riset empiris diantaranya (Adha et al., 2019; Dewianawati et al., 2023; Marbun & Jufrizen, 2022; Pane et al., 2022; Rachman, 2021). Hasil penelitian yang berbeda diperoleh (Aufa et al., 2024; Emerto et al., 2024; Nurhuda et al., 2020; Sari et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Aspek lain yang sangat diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya adalah adanya faktor motivasi. Menurut Dessler (2020), motivasi adalah sebagai internal dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan

pengarahan sumber daya dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2019) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis et al. (2019) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Pemberian motivasi dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu organisasi adalah sebagai faktor pendorong bagi pegawai dimana setiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong kegiatan tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorongnya adalah kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*desires*) pegawai (Dessler, 2020). Prestasi kerja dapat dinilai dari motivasi kerja. Salah satu motivasi yang diberikan oleh organisasi adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai. Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan kebutuhan pegawai terpenuhi karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Motivasi juga muncul sebagai suatu kebutuhan sekaligus sebagai motivator yang dapat menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menimbulkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat dan mencapai hasil yang optimal (Solong, 2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai didukung penelitian empiris dari (Malik et al., 2024; Paais & Pattiruhu, 2020; Pane et al., 2022; Parashakti et al., 2020; Utomo et al., 2019). Sedangkan *gap research* muncul didasarkan pada hasil penelitian (Adha et al., 2019; Koesoema & Mesra, 2023; Ramadona et al., 2021; Supardi et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang sejenis, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Kantor Pemerintah Desa Se-Kabupaten Jember yang terdapat pada 28 kecamatan dengan jumlah desa 226. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Dan desa sebagai perpanjangan tangan dari kecamatan dalam hal ini yang akan diteliti fokus kepada kinerja Sekretaris Desa. Sebuah Desa dipimpin oleh seorang Kades dan dibantu Sekretaris Desa sebagai bagian dari perangkat desa. Menurut Permendagri No. 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Pasal 7 ayat 1 Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan Sekretariat Desa. Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), Sekretaris Desa mempunyai fungsi: a). Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi. b) Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan

kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum. c) Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya. Dan d). Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Pemerintah Desa se-Kabupaten Jember, maka mengacu pada identifikasi permasalahan yang ada pada setiap Desa sebagai berikut

Tabel 1.1 Identifikasi Analisis Kinerja Pemerintah Desa dari Tahun 2021 – 2023

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target (%)	Realisasi Pelaksanaan (%)			
			2021	2022	2023	Rerata
1	Peraturan Desa tentang RPJMDesa (6 tahun sekali)	100	85,22	87,17	97,79	90,06
2	Peraturan Desa tentang RKPDesa dan Perubahannya (1 tahun sekali)	100	85,22	87,17	97,79	90,06
3	Dokumen Rencana Anggaran Kas (RAK) Desa.	100	85,45	87,61	97,78	90,28
4	Alokasi Belanja SilTap & Tunjangan Kepala Desa, Perangkat Desa & BPD tidak lebih dari 30 persen belanja APBDDesa.	100	82,31	84,51	88,94	85,25
5	Ketersediaan Infografis atau Media Informasi lainnya tentang APBDDesa.	100	85,45	87,61	88,05	87,04
6	Belanja untuk Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat Desa (Pendidikan, Kesehatan dan Kebudayaan) terhadap Total Dana Desa	100	42,48	53,10	66,37	53,98
7	Belanja untuk Penanganan Stunting terhadap Dana Desa	100	47,35	51,77	66,37	55,16
8	Belanja untuk Ketahanan Pangan dan Hewani terhadap Dana Desa	100	9,29	18,58	33,18	20,35
9	Belanja untuk Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terhadap Dana Desa	100	19,91	30,09	37,61	29,20
10	Ketersediaan Produk Inovasi Desa	100	0	0	0	0
11	Status Desa Stop Buang Air Besar Sembarangan (Open Defecation Free)	100	11,06	13,27	22,12	15,48
12	Apakah ada kasus penyalahgunaan dana desa.	0	0	0,44	0	0,15

Sumber : Data DPMD Kabupaten Jember (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 teridentifikasi analisis kinerja Pemerintah Desa se-Kabupaten Jember yang merupakan bagian tugas Sekretaris Desa sebagai unsur utama dari Aparatur Desa dalam membantu Kepala Desa mewujudkan kinerjanya. Masing-masing indikator sebanyak 12 indikator memiliki target realisasi hingga sebesar 100%, kecuali 1 indikator yang menilai tentang ada tidaknya kasus penyalahgunaan dana desa. Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil kinerja Sekretaris Desa dalam tiga tahun terakhir tertinggi sebesar rata-rata 90,28%, khususnya indikator tentang tersedianya Dokumen Rencana Anggaran Kas (RAK) Desa.

Hasil rata-rata tertinggi kedua sebesar 90,06%, ditunjukkan oleh indikator adanya Peraturan Desa tentang RPJMDesa (6 tahun sekali) dan Peraturan Desa tentang RKPDesa dan Perubahannya (1 tahun sekali). Nilai tertinggi ketiga ditunjukkan sebesar indikator 87,04% dengan indikator Ketersediaan Infografis atau Media Informasi lainnya tentang APBDesa. Adapun nilai kinerja dibawah 50% teridentifikasi pada indikator Belanja untuk Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terhadap Dana Desa dengan prosentase 29,20%, indikator Belanja untuk Ketahanan Pangan dan Hewani terhadap Dana Desa dengan prosentase 20,35%, indikator Status Desa Stop Buang Air Besar Sembarangan (Open Defecation Free) sebesar 15,48%. Adapun indikator Apakah ada kasus penyalahgunaan dana desa salah satu target yg harus dicapai sebesar 0% teridentifikasi sebesar 0,15% dikarena munculnya permasalahan tersebut di satu desa pada tahun 2022. Indikator Ketersediaan Produk Inovasi Desa sebesar 0% menunjukkan masih lemahnya semangat berinovasi di 3 tahun tersebut yang disebabkan dampak dari masa pandemi covid 19 dan masa pemulihan yang memerlukan penyesuaian, walaupun beberapa desa sudah mencoba di tahun 2023 merintis pengembangan wisata pedesaan, wisata budaya, kuliner, One Village One Product maupun inovasi pelayanan pemerintah desa khususnya disektor Pemerintahan Desa & Kesehatan sebagai faktor kunci utama pemenuhan kebutuhan dasar anak & keluarga.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja Pemerintah Desa se-Kabupaten Jember ialah “Kurangya efektifitas kinerja yang belum mencapai target realisasi program”. Maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam penelitian ini sebagai solusi atas permasalahan yang ada pada objek penelitian ialah: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sekretaris desa melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas mengenai tidak tercapainya realisasi program sesuai dengan target yang telah ditentukan, serta terdapat kekosongan pada jabatan-jabatan tertentu dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis serta terdapat isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Pemerintah Desa di Kabupaten Jember, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember?
8. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember melalui komitmen organisasi?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember melalui komitmen organisasi?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember melalui komitmen organisasi.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember melalui komitmen organisasi.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Jember melalui komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah Kabupaten Jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja sekretaris desa di Kabupaten Jember. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.
- b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sekretaris desa.

