

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia) Aparatur Desa merujuk pada tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di tingkat pemerintahan desa, baik itu dalam kapasitas administratif, teknis, maupun pelayanan kepada masyarakat. Aparatur desa memainkan peran kunci dalam pengelolaan administrasi dan pelaksanaan kebijakan pemerintah desa. SDM Aparatur Desa sangat penting karena mereka menjadi ujung tombak dalam implementasi kebijakan pembangunan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Selain itu, pengembangan kapasitas dan kompetensi mereka menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada warga desa. Pemerintah seringkali mengadakan pelatihan dan pembinaan untuk memperkuat kapasitas SDM di desa. Dengan adanya SDM yang terampil, profesional, dan kompeten, diharapkan pemerintahan desa dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk kesejahteraan masyarakat desa (Rahayu Ningsih et al., 2022).

Aparatur desa perlu dikelola dengan baik karena mereka memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat desa. Pengelolaan yang baik dapat meningkatkan kinerja aparatur desa sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih efisien, efektif, dan tepat sasaran. Aparatur desa yang dikelola dengan baik akan lebih mampu menjalankan tugasnya, seperti pengelolaan anggaran, administrasi, dan pelayanan publik. Pengelolaan aparatur desa dapat mendorong peningkatan kompetensi dan keterampilan mereka. Dengan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, aparatur desa akan lebih profesional dalam melaksanakan tugas mereka. Aparatur desa harus memahami dan mematuhi berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik di tingkat daerah maupun nasional. Pengelolaan yang baik membantu mereka mengikuti prosedur yang benar dan memastikan bahwa kegiatan pemerintahan desa sesuai dengan hukum (Dewi, 2021).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di tingkat desa, terutama aparatur desa, merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas pemerintahan desa. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan mengukur kinerja aparatur desa secara objektif dan terukur. Penilaian kinerja harus bersifat Spesifik, *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (relevan), dan *Time-bound* (berjangka waktu). Penggunaan sistem informasi desa untuk mendokumentasikan kegiatan dan kinerja aparatur. SID bisa digunakan untuk mengukur dan memonitor perkembangan dan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Aparatur desa harus melaporkan hasil kerjanya secara berkala, yang kemudian dapat dievaluasi oleh pimpinan desa (kepala desa) atau tim penilai. Aparatur desa yang menunjukkan kinerja baik perlu diberikan penghargaan, seperti tunjangan kinerja, pengakuan formal, atau kesempatan pengembangan karir. Aparatur yang tidak memenuhi standar kinerja harus diberikan sanksi, yang bisa berupa pelatihan ulang, penurunan tugas, atau sanksi administrasi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja aparatur desa yakni gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menekan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja individu maupun organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemberdayaan dan

inspirasi anggota tim, dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta kreativitas mereka (Pratama & Amali Rivai, 2021). Penelitian (Pratama & Amali, 2021) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Rahayu et al., 2022) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Maspuatun et al., 2022) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Sri et al., 2023) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja aparatur desa yakni kompensasi. Kompensasi di artikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Kompensasi yang tidak dikelola dengan baik cenderung berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan untuk manajemen stres, dan menyediakan saluran dukungan sosial guna menjaga karyawan tetap termotivasi dan produktif (Yuniasih, 2021). Penelitian (Ayu, 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sri et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Ferdy & Riyanti, 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja aparatur desa yakni komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja dalam berbagai konteks, baik di tempat kerja, organisasi, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa setiap anggota tim atau individu memahami tugas, tujuan, dan ekspektasi yang ada. Ketika instruksi atau informasi disampaikan dengan jelas, kesalahan akibat misinterpretasi dapat dikurangi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Komunikasi yang lancar memungkinkan koordinasi yang lebih baik antar anggota tim. Tanpa komunikasi yang baik, anggota tim mungkin bekerja dalam arah yang berbeda, yang dapat menurunkan kinerja. Dengan komunikasi yang efektif, tugas dapat dibagi dengan jelas, dan pencapaian tujuan menjadi lebih terorganisi (Sari, 2023). Penelitian (Dewi, 2021) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sari & Asnur, 2023) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Berikut kinerja pegawai struktural di Lingkungan Pemerintah Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember 7 (tujuh) bulan terakhir (Maret-September 2024), menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai 100% yaitu:



Gambar 1. Evaluasi Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo  
Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Pada tahun 2024, Penilaian Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember dilaksanakan dibulan Maret dikarenakan Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai mengalami perbaikan atau pembaharuan sehingga adanya kebijakan jika seluruh Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember pada bulan Januari dan Februari 2023 secara otomatis mendapatkan kinerja 100%. Kurang maksimalnya hasil evaluasi kinerja pegawai Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi serta Komunikasi. Kurangnya rasa positif dan puas terhadap pekerjaan yang mana pegawai dengan semangat rendah dan kurang antusias terhadap pekerjaannya. Komunikasi Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang acuh dengan semua rekan kerja sehingga ia menuntut pegawai lain untuk segera menyelesaikan tugasnya demi kepentingannya sendiri. Selain itu, Ketika terdapat Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember lain sedang tidak masuk kerja lantaran izin sakit maupun cuti, maka terkadang masih terdapat rekan kerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember merasa keberatan untuk bersedia membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya yang tidak masuk kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian (Pratama & Amali, 2021) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Dewi, 2021) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Rahayu et al., 2022) menunjukkan bahwa Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Maspuatun et al., 2022) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Sari, 2023) menunjukkan bahwa

Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sari & Asnur, 2023) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Ayu, 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sri et al., 2023) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Ferdy & Riyanti, 2023) menunjukkan bahwa Kepribadian, Komitmen Organisasional dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Namun terdapat *research gap* hasil penelitian (Yuniasih, 2021) menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember dalam menetapkan kebijakan standar kepada para karyawannya serta untuk mencapai tujuan memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan dan membentuk citra baik bagi perusahaan.
2. Bagi peneliti  
Sebagai bahan pertimbangan untuk kaitannya tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi serta komunikasi terhadap kinerja karyawan serta untuk menambah referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi pihak Akademisi  
Diharapkan dapat menambah dan memperluas khasanah penelitian mengenai aplikasi ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan bidang studi manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.