

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Afandi (2018:83). Hughes et al. (2015: 311) mengatakan bahwa kinerja berhubungan dengan perilaku yang bertujuan untuk mencapai hasil atau produk serta layanan yang dihasilkan dari perilaku tersebut.

Untuk mencapai tujuan ini, Kepala Desa berperan penting sebagai pemimpin yang mendorong sinergi antara perangkat Desa dan masyarakat. Keterlibatan aktif warga sangat diharapkan dalam proses pembangunan, baik melalui pengawasan terhadap kinerja pemerintahan

Desa maupun dengan menyampaikan kebutuhan-kebutuhan utama komunitas. Adanya komunikasi timbal balik ini diharapkan dapat menciptakan pemerintahan yang responsif dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan tepat.

Di sisi lain, kepemimpinan situasional memberi fleksibilitas kepada pemimpin untuk menyesuaikan Gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan, kompetensi, dan kondisi yang dihadapi pegawai. Dalam konteks Kantor Desa Maileppet, di mana beberapa pegawai mungkin mengalami tekanan kerja yang berat, pemimpin situasional dapat mengevaluasi kesiapan dan rasa percaya diri pegawai dalam mengatasi tugas tertentu. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan bimbingan yang tepat, baik

melalui arahan khusus maupun dengan memberi kepercayaan lebih kepada pegawai yang sudah mampu bekerja mandiri.

**Tabel 1. 2. Hasil pra survey Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional Pegawai Kantor Desa Maileppet**

NO	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
2	Saya mendapatkan arahan yang jelas dan spesifik dari pimpinan	29	90,6	3	9,4
3	Di tempat kerja, pimpinan selalu menjaga integritas dan kejujuran dalam berinteraksi dengan saya	26	81,3	6	18,8
4	Jika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pimpinan selalu menunjukkan rasa hormat dan apresiasi.	32	100	0	0,0
5	Pimpinan selalu memberi penjelasan yang mendetail tentang cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan.	32	100	0	0,0
<b>Rata-Rata</b>		30,2	94,4	1,8	5,6

*Data pra-survei diolah peneliti 2024*

Berdasarkan tabel, di Kantor Desa Maileppet cenderung diterima dengan baik oleh pegawai, yang ditunjukkan dengan tingkat respons positif yang tinggi. Namun, terdapat sedikit pernyataan dari survei yang menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak selalu diberikan arahan yang spesifik oleh pimpinan, dengan persentase 9,4% atau 3 responden yang menjawab “tidak”. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa kondisi Gaya kepemimpinan di Kantor Desa Maileppet cukup baik, meskipun ada beberapa area yang masih bias ditingkatkan, seperti dalam memberikan arahan yang lebih jelas dan terstruktur.

Menurut data di atas dan beberapa jurnal yang diteliti oleh peneliti, tidak ada judul penelitian yang memiliki variabel yang sama seperti judul penelitian ini. Judul penelitian ini memiliki situasional, dan variabel dependen, kinerja karyawan, dan variabel mediasi. Dengan latar belakang ini, peneliti ingin melakukan penelitian