

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pelayanan publik di tingkat desa sangat bergantung pada kinerja perangkat desa sebagai pelaksana utama program pemerintahan dan layanan publik. Rendahnya efektivitas kinerja perangkat desa berpotensi menurunkan kualitas layanan kepada masyarakat dan menghambat pencapaian tujuan pembangunan daerah. Oleh karena itu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa menjadi penting bagi perbaikan tata kelola pemerintahan desa. (Putra, 2025).

Salah satu faktor yang konsisten ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa adalah gaya kepemimpinan kepala desa; kepemimpinan transformasional maupun situasional yang mendukung pemberdayaan dan koordinasi cenderung meningkatkan efektivitas kerja perangkat desa. Temuan empiris di beberapa studi lapangan menunjukkan bahwa perhatian kepala desa terhadap kebutuhan aparat dan kemampuan memotivasi berkontribusi pada peningkatan kinerja aparatur. (Hanifah & Panglipursari, 2024; JIANA, 2024).

Selain gaya kepemimpinan, dinamika tenaga dan perputaran (turnover) perangkat desa menjadi isu yang kerap muncul—baik karena rekrutmen yang tidak berkelanjutan, rotasi, maupun pengunduran diri. Turnover perangkat desa dapat mengganggu kontinuitas pelayanan dan menurunkan kapabilitas institusional desa karena hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang sudah terbangun. Oleh sebab itu penelitian yang menelaah peran turnover terhadap kinerja perangkat desa diperlukan untuk merumuskan kebijakan rekrutmen dan retensi yang lebih tepat. (Alih Muhi, 2024).

Motivasi kerja perangkat desa juga sering disebut sebagai prediktor kuat peningkatan kinerja; faktor-faktor seperti insentif, pembagian tugas yang jelas, serta kesempatan pengembangan kompetensi meningkatkan motivasi dan pada gilirannya kinerja. Studi-studi lokal menunjukkan hubungan positif antara motivasi, insentif non-finansial/finansial, dan output kerja aparat desa. (Prastawa, 2023; Maharani et al., 2022).

Studi yang spesifik memeriksa **keterikatan kerja** dalam konteks perangkat desa masih terbatas, namun beberapa penelitian relevan menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai efek penting dalam organisasi publik dan sektor pelayanan. Contohnya (Syakiroh, Harjadi & Djuniardi, 2022) menemukan bahwa keterikatan kerja atau **employee engagement** mempunyai efek positif terhadap komitmen organisasi dalam kelompok perangkat desa di

Kecamatan Cidahu, meskipun beberapa efek tidak signifikan secara parsial. Ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja sebagai mediator antara kepemimpinan, motivasi, turnover dan kinerja perangkat desa perlu diuji lebih lanjut.

Meski literatur menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, sedikit penelitian yang secara simultan menggabungkan **gaya kepemimpinan, turnover, dan motivasi** untuk menjelaskan kinerja perangkat desa pada wilayah tertentu. Banyak studi masih bersifat parsial (memfokuskan pada satu atau dua variabel), sehingga kemampuan menjelaskan variabilitas kinerja aparatur desa secara komprehensif masih terbatas—khususnya di konteks kabupaten/kecamatan tertentu. Gap ini membuka ruang untuk menguji model yang menyertakan turnover sebagai variabel eksplanatori bersama gaya kepemimpinan dan motivasi. (Jurnal Management, 2023).

Konteks lokal di Kabupaten Deli Serdang khususnya Kecamatan Tanjung Morawa memiliki karakteristik demografis, administratif, dan kebijakan desa yang khas yang dapat memengaruhi hubungan antar variabel tersebut. Beberapa penelitian pada instansi daerah (termasuk studi di Deli Serdang) menunjukkan perlunya kajian kontekstual karena faktor lokal (mis. pola rekrutmen, insentif daerah, kultur organisasi) berpengaruh terhadap bagaimana kepemimpinan dan motivasi beroperasi. Oleh karena itu penelitian empiris di Tanjung Morawa akan memberikan kontribusi praktis bagi pembuat kebijakan daerah. (Maharani et al., 2022).

Dari perspektif tata kelola dan akuntabilitas, meningkatkan kinerja perangkat desa tidak hanya soal kapasitas individu—tetapi juga berkaitan dengan sistem pengendalian internal, kebijakan remunerasi, dan praktik manajemen sumber daya manusia di tingkat desa. Penelitian yang mengaitkan aspek-aspek ini (kepemimpinan, turnover, motivasi) akan menyediakan bukti bagi intervensi kebijakan yang menurunkan turnover dan meningkatkan retensi serta produktivitas aparatur. (Bria, 2024).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan empiris dengan menguji **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Turnover Perangkat Desa, dan Motivasi Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Keterikatan Kerja di Kecamatan Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang.”** Hasil penelitian diharapkan memberi rekomendasi kebijakan praktis untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik desa melalui program kepemimpinan, retensi SDM, dan peningkatan motivasi kerja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kepala desa yang beragam menimbulkan perbedaan dalam pola komunikasi, pemberdayaan, dan pengambilan keputusan, sehingga memengaruhi semangat dan keterikatan kerja perangkat desa.
2. Tingkat turnover perangkat desa relatif tinggi, yang dapat mengganggu kontinuitas pelayanan publik dan menurunkan efektivitas program desa.
3. Motivasi kerja perangkat desa belum optimal, terlihat dari rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas.
4. Keterikatan kerja perangkat desa masih bervariasi, sebagian menunjukkan loyalitas dan dedikasi, tetapi ada juga yang cenderung pasif dan tidak memiliki komitmen kuat.
5. Kinerja perangkat desa belum konsisten, ditunjukkan dengan adanya perbedaan kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, dan kurangnya inovasi dalam pelayanan publik.
6. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa, terutama dalam aspek pembinaan, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan yang memadai.
7. Minimnya kajian akademik tentang manajemen perangkat desa, khususnya mengenai keterikatan kerja sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan, turnover, motivasi, dan kinerja perangkat desa di tingkat kecamatan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian hanya dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Variabel independen yang diteliti terbatas pada gaya kepemimpinan, turnover perangkat desa, dan motivasi perangkat desa. Variabel dependen adalah kinerja perangkat desa, sedangkan variabel intervening adalah keterikatan kerja. Penelitian difokuskan pada pengaruh antarvariabel, tidak membahas faktor eksternal lain seperti kondisi politik desa, regulasi pemerintah pusat, atau faktor ekonomi makro.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah Turnover perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah Motivasi perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?

4. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah Turnover perangkat desa berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
6. Apakah Motivasi perangkat desa berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
7. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
8. Apakah Turnover perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
9. Apakah Motivasi perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
10. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh **gaya kepemimpinan kepala desa** terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Untuk menganalisis pengaruh **turnover perangkat desa** terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Untuk menganalisis pengaruh **motivasi perangkat desa** terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.
4. Untuk menganalisis pengaruh **gaya kepemimpinan** terhadap keterikatan kerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.
5. Untuk menganalisis pengaruh **turnover perangkat desa** terhadap keterikatan kerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.
6. Untuk menganalisis pengaruh **motivasi perangkat desa** terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.
7. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja di Kecamatan Tanjung Morawa.

8. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung turnover perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja di Kecamatan Tanjung Morawa.
9. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja di Kecamatan Tanjung Morawa.
10. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanjung Morawa.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada kajian **manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi sektor publik desa**.
2. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa melalui keterikatan kerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi **pemerintah desa**: sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa melalui perbaikan gaya kepemimpinan, pengelolaan turnover, dan peningkatan motivasi.
2. Bagi **pemerintah daerah (Deli Serdang)**: sebagai acuan dalam menyusun kebijakan pembinaan perangkat desa agar lebih terarah dan berkelanjutan.
3. Bagi **peneliti berikutnya**: dapat menjadi rujukan awal dalam penelitian sejenis, khususnya di bidang manajemen publik dan pengembangan SDM desa.