

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah suatu perspektif dari penentu kesuksesan instansi. Pada dasarnya lembaga pemerintahan dibentuk supaya tiba pada tujuan yang telah diusungkan suatu instansi, Asosiasi juga saat melangsungkan prosesnya tak jauh dengan bantuan dari anggota sumber daya manusia yang telah dibentuk dalam perusahaan tersebut (Danandjaya, 2020). Dalam suatu asosiasi tentunya harus terdapat seseorang yang memimpin. Kepemimpinan merupakan peranan penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah instansi maupun suatu lembaga (Sazly & Ardiani, 2019).

Oleh karena itu, dalam prosesnya tidak hanya cukup dilakukan individu seorang melainkan perlu dengan individu lainnya untuk saling berkerjasama agar tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Untuk menjalankan sebuah asosiasi esensial komando yg berpotensi menavigasi nya dalam mencapai tujuan asosiasi (Nurwahidah et al, 2024).

Selain hal tersebut, Keberhasilan suatu asosiasi juga dapat diukur melalui pencapaian kinerja pegawai. Kinerja sendiri diperoleh setelah dilakukannya tugas dimiliki para pegawai dalam segi kuantitas maupun kualitas dari masing-masing kewajiban yang terlaksana diberikan kepada pegawai.

Pada umumnya, setiap instansi akan memiliki target dan tujuan yang telah dirancang untuk meningkatkan kualitas dari seluruh kinerja pegawai, dengan *output* agar tujuan instansi dapat dicapai dengan efisiensi waktu yang baik. Apabila kinerja pegawai yang dihasilkan sangat memuaskan maka instansi tersebut akan mendapatkan keuntungan yang sangat baik, begitu pula sebaliknya jika hasil dari kinerja pegawai kurang memuaskan maka akan berdampak pada keuntungan instansi sehingga instansi akan lebih sulit untuk mencapai tujuan-tujuannya (Hidayat et al, 2024)

Tidak jarang juga dalam beberapa instansi yang mengalami penurunan kinerja pegawai, penurunan hal tersebut biasanya disebabkan oleh kurang akuratnya pelatihan dan pembinaan pegawai yang diberikan dari instansi

perusahaan, selain itu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan, upah yang tidak sepadan, kurangnya apresiasi pencapaian kerja, motivasi hingga tidak adanya kepuasan kerja yang dikarenakan oleh rekan kerja tersendiri. Hal-hal yang dijelaskan di atas umumnya merupakan faktor-faktor yang mampu menghambat aktivitas kinerja pegawai (Febriani & Ramli, 2023).

Kinerja pegawai di Instansi pemerintahan, setiap perodenya sering menimbulkan persepsi atau citra yang negatif dari masyarakat, masyarakat kini mulai lebih kritis dalam menilai kinerja-kinerja para pegawai yang dihasilkan oleh pemerintah khususnya instansi pelayanan publik, kritisasi itu biasanya muncul jika timbul suatu pernyataan dari lembaga pemerintahan yang kinerjanya tidaklah nyata atau tidak sesuai dengan realita, sehingga menimbulkan ketidakadilan atau bahkan kerugian yang dirasakan oleh masyarakat. Umumnya, kritik masyarakat yang ditujukan kepada instansi pemerintahan dapat mengarah kepada penyalahgunaan anggaran negara (korupsi), kurang produktif, dan beretos kerja rendah. Stigma buruk itu akan selalu muncul pada hampir seluruh instansi pemerintahan (Desiantari, 2024) & (Herjuna, 2021)

Untuk mampu menjalankan tugas dengan optimal, maka strategi pembinaan dalam instansi sangat perlu untuk direalisasikan dengan cermat, hal tersebut dinilai penting yang nantinya untuk menumbuhkan kualitas sumber daya manusia. Hal-Hal seperti itu penting dilakukan karena nantinya pegawai dalam instansi akan memiliki sikap dan perilaku yang jujur, disiplin dan bertanggung jawab (Ismail et al., 2023)

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 membahas perihal “Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara”. Peraturan tersebut mencakup berbagai aspek mengenai pengelolaan kinerja, termasuk penetapan target kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja pegawai, serta mekanisme untuk memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil penilaian kinerja. Tujuan utama dari peraturan ini ialah untuk menciptakan budaya kerja yang lebih produktif serta akuntabel dalam lingkungan instansi pemerintahan (Bpk.go.id, 2022).

Hingga kini, kinerja pemerintahan terus menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyak persoalan terkait rendahnya kinerja pegawai yang mengakibatkan terjadinya perilaku penyimpangan dari oknum pegawai tertentu pada instansi pemerintahan. Yang artinya masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat menjalankan aktivitasnya dengan optimal, bersih, bertanggung jawab dan mengusungkan sistem yang lebih ketat dan tata kelola yang tersusun cermat.

Dalam Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (PDPT) Republik Indonesia di mana merupakan salah satu kementerian milik Pemerintahan Indonesia, memiliki tugas untuk mengurus revitalisasi desa, pelibatan warga desa, akselerasi pendirian area terbelangkai, serta migrasi terarah. Dimana menurut hal pelaksanaan kewajiban kemendes PDPT ini berkaitan dengan kemasyarakatan walaupun tidak terjun langsung pada pelayanan masyarakat akan tetapi kementerian ini bertugas untuk merumuskan, menetapkan serta melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan pedesaan juga pemberdayaan masyarakat. Dalam pelaksanaannya setiap penerapan atas tugas tersebut tidak selamanya sesuai dengan capaian atau target yang telah ditentukan yang berkaitan dengan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat (Laporan Kinerja Inspektorat Jendral, 2023).

Pada pelaksanaan yang dilakukan untuk kepentingan desa, pembangunan desa tertinggal dan transmigrasi belum tuntas mengenai akuntabilitas kinerja pada bagian dengan fungsi berlabelkan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan melayani (WBK/WBBM) agar bentuk pertanggungjawaban yang berisikan implementasi serta taerget dari kinerja itu sendiri agar sampai pada tujuan rumusan kerja yang dilakukan di tahun 2022. Berdasarkan uraian diatas, capaian kinerja dapat diamati dalam tabel dibawah ini:

Gambar 1 Capaian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Program	Bobot	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Bobot IKU	NIU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya pengawasan, pengendalian mutu dan akuntabilitas aparatur yang baik serta aturan yang efektif	100	Persentase rekomendasi kebijakan (policy recommendation) yang ditindaklanjuti	40%	50%	125%	100	40%
		Tingkat penerapan pengendalian intern	Level 3	Level 3	100%	100	Level 3
		Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM	1	0	0	0	1

Sumber : Lapkin (2022)

Berdasarkan data gambar 1 di atas, menunjukkan sajian data yang diperoleh dalam laporan kinerja Kemendes PDPT, laporan tersebut memaparkan terkait hasil capaian kinerja berdasarkan tahun 2022. Pada praktiknya, capaian kinerja inspektorat jenderal dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yang telah ditentukan oleh kepala pemerintahan dalam divisinya, Penentuan indikator kinerja tersebut ditetapkan dengan maksud dan tujuan untuk melakukan penilaian yang lebih tersusun dengan komprehensif, Adapun penilaian-penilaian yang dilakukan yakni untuk memfokuskan penilaian dalam bidang keberhasilan maupun penilaian dalam kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan. Penilaian tersebut diukur melalui perbandingan antara target dengan realisasinya.

Selanjutnya, Setiap persentase dalam laporan kinerja dapat dilakukan kalkulasi perhitungan berdasarkan asumsi apabila realisasi kerja memiliki jumlah persentase yang tinggi maka hal tersebut mencerminkan pencapaian kinerja yang semakin baik.

Dengan demikian, berdasarkan laporan tersebut, capaian kinerja kemendes PDPT dalam laporannya memiliki 2 (dua) sasaran program, yang pertama ialah:

1. Penyelesaian tindaklanjut diperoleh dari diperiksanya pihak luar serta Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) sebagai parameter penting dalam menilai kinerja Inspektorat Jenderal. Indikator ini, yang dikenal sebagai Persentase Rekomendasi Temuan yang Ditindaklanjuti, mencerminkan efektivitas sistem

pengelolaan pihak dalam serta terpatuhinya aturan setiap perundangan melalui tindaklanjut rekomendasi. Dengan target sebanyak 71%, Realisasi kinerja sebanyak 87,69%, Capaian kinerja sebanyak 123,51 dengan perolehan skor 100.

2. Peningkatan pengawasan, pengelolaan mutu dan akuntabilitas pegawai yang cakap dan aturan yang diterapkan, dengan memiliki 3 parameter yang diantaranya ialah, jumlah rekomendasi kebijakan setelah tertindaklanjuti, kualitas diterapkannya pengelolaan magang dan pegawai dengan predikat WBK/WBBM. Kedua indikator kinerja utama (IKU) tersebut memperoleh realisasi dan capaian kinerja dengan skor yang baik. Namun dalam Realisasi kinerja dan capaian kerja indikator ke-3 yakni mengenai WBK/WBBM Kemendesa PDTT ini dalam realisasi kinerja dan capaian kinerjanya memiliki perolehan skor 0. Yang artinya kinerja dari IKU tersebut gagal dijalankan dengan baik.

Oleh karena hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat persoalan tersebut dalam penelitian ini.

Untuk mendorong usaha guna mencegah serta memberantas korupsi dengan diperbaikinya penataan pengelolaan pada Kementerian Desa. PDTT, Inspektorat Jenderal telah menetapkan pegawai dengan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). WBK dapat didefinisikan sebagai sebuah atribut yang dinobatkan kepada unit kerja yang telah menunjukkan kinerja optimal dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi. Pencapaian ini diraih dengan memenuhi mayoritas kriteria perbaikan pada elemen-elemen pengungkit yang esensial, dan pada akhirnya menjadikan tata kelola pemerintah dengan kondisi rapi, terpercaya, mengedepankan integritas, serta servis komunitas dianggap prima dengan berfokus pada kebutuhan masyarakat.

WBBM, di sisi lain, merupakan predikat tertinggi yang dianugerahkan kepada unit kerja yang telah menunjukkan komitmen luar biasa dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Unit kerja dengan predikat ini telah memenuhi mayoritas kriteria perbaikan pada elemen-elemen pengungkit

yang krusial, dan secara nyata menghasilkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efisien. Dengan demikian, WBBM dijadikan sebagai tolok ukur dan teladan bagi unit kerja lain dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang ideal, dan berperan penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah., akuntabel, dan memberikan pelayanan publik yang unggul (djpb kemenkeu, 2024).

Hal tersebut menjadi sebagai salah satu tolok ukur utama kinerja dengan fokus pada tahun 2022, ini digunakan untuk mengukur pencapaian yang diharapkan. Pada Tahun 2022 telah melakukan evaluasi atas penilaian mandiri pembangunan zona integritas terhadap 7 (tujuh) unit kerja di lingkungan Kementerian Desa PDTT. Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi melalui penyuratan Sekretaris Jenderal Nomor 1131/OTL.07.02/VI/2022 mengajukan usulan 4 bidang bekerja mengarah ke wilayah bebas korupsi (WBK) /Wilayah Birokrasi Bersih dan melayani (WBBM).

Namun, kenyataannya bahwa unit kerja yang diusulkan Kemendes belum berhasil mendapatkan predikat WBK. Dengan demikian hasil kinerja atas IKU ini adalah 0% (Laporan Kinerja Inpektorat Jendral, 2022).

Kemudian, Indeks Desa Membangun (IDM) dapat didefinisikan sebagai sebuah instrumen pengukuran yang dirancang untuk mengilustrasikan perkembangan kemandirian desa dalam konteks pelaksanaan Undang-Undang Desa (UU Desa). Implementasi UU Desa ini sendiri menjadi landasan fundamental dalam mendorong kemajuan desa, dengan titik fokus pada pemberdayaan masyarakat dan peningkatan taraf hidup masyarakat desa. Selain itu, Dana Desa memainkan peran esensial dalam menyediakan sumber pendanaan bagi desa untuk merealisasikan program-program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Lebih lanjut, Pendamping Desa memiliki peran krusial dalam memberikan pendampingan dan bimbingan kepada desa dalam melaksanakan UU Desa dan mengoptimalkan pemanfaatan Dana Desa. Alat ukur kemandirian desa Membangun memandu kebijakan untuk mengintervensi dengan tepat, sejalan dengan upaya pembangunan yang diselaraskan oleh

Kementerian Desa. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel Desa Sangat Tertinggal berikut ini:

Tabel 1 Persentase jumlah desa sangat tertinggal

No.	Tahun	Jumlah	Persen
1.	2020	2.466	3.53%
2.	2021	4.985	6.75%
3.	2022	4.438	5.99%
4.	2023	4.382	5.91%
5.	2024	-	-

Sumber: Kata Data (2022)

Menurut tabel 1 telah disajikan total desa sangat tertinggal dalam rentang waktu 2020-2023 mengalami ketidak konsistenan. Hal tersebut terjadi karena masih Banyaknya jalan yang mengalami kerusakan, tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah pada sumber daya manusia, rendahnya etos kerja, bencana alam seperti longsor dan kekeringan, kurangnya lapangan kerja, serta pelaku umkm yang dinilai tidak mengalami kemajuan yang baik, kesenjangan sosial, kemiskinan. infrastruktur, aksesibilitas layanan masyarakat, dan bantuan pelayanan public dari intansi pemerintahan yang kurang memadai menjadi faktor penyebab ketertinggalan ditaraf desa.

Untuk status IDM 2024 hanya terdapat sekitar 1.544 desa yang telah melakukan penginputan data IDM 2024. Sehingga, untuk dapat mengetahui peningkatan atau penurunan status IDM desa secara nasional di tahun 2024 memerlukan waktu yang cukup Panjang (Katadata.co.id, 2022).

Dengan kondisi yang seperti itu desa dengan kategori tertinggal membuat desa yg berkelanjutan, jadi terkendala. Solusi *upgrade* / mendalami benefit dari desa yg tertinggal menggunakan strategi permajuan.. Dengan adanya permajuan desa, pertumbuhan pendapatan daerah, terutama daerah terbelangkai bisa dijalankan sampai terbentuk daerah terpelihara. Keadaan sebagaimana yang telah disampaikan memicu upaya atau langkah terbaru perihal pembangunan dari perekonomian daerah dengan dilakukannya pemantapan warga desa (Dhanyra et al., 2024)

Namun jika hal tersebut tidak dilakukan akan berdampak pada capaian kinerja dari perusahaan atau instansi karena kinerja perusahaan merupakan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya, yang kemudian nanti dilakukan penilaian jika bagus maka akan menghasilkan citra kinerja yang baik. Laporan dari kemajuan kinerja instansi dapat diakses dalam web resmi instansi tersebut dalam internet. Laporan ini sangat penting bagi beberapa stakeholder, karena dapat dijadikan sebagai tolak ukur Keputusan yang akan ditentukan kedepannya. Sebahal itu, salah satu laju kinerja dalam setiap instansi harus diberikan perhatian yang cukup ketat di setiap periode nya. Agar informasi ini dapat berguna bagi pembuat keputusan (Nurhandayani, 2022). Akan tetapi baik buruknya kinerja perusahaan juga akan mempengaruhi dari pembangunan desa tertinggal yang berdasar dari sumber daya manusianya atau pegawainya, faktor yang membuat persoalan itu muncul antara lain karena, cemburu sosial di lingkungan instansi dan tata kelola ruangan antara pekerja dan pimpinan yg kurang sesuai. Oleh karena hal yang disebutkan itu, membuat alur kinerja dalam instansi dinilai tidak terlalu optimal (Nisa & Ramadhan, 2021).

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam asosiasi yang mempunyai kualitas bagi setiap individu dalam berbagai bidang, khususnya pada instansi pemerintahan merupakan hal yang penting, karena dengan seseorang yang memiliki kepemimpinan disebuah instansi pemerintahan tidak hanya untuk memimpin namun mampu memberikan *influence* pada bawahannya agar mencapai *goals* yg dituju. Seorang pemegang kuasa juga dituntut untuk membuat karyawannya bergerak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain hal itu, pemimpin yang sesuai dengan kriteria baik merupakan pemimpin yg berkeinginan untuk menerima masukan dari bawahan, memberikan *support* dan mengapresiasi karyawannya.

Menurut Zahrah & Anitra, (2020) Kepemimpinan sendiri punya kedudukan yg krusiall dalam mencapai *goals* perusahaan, karena pemimpin merupakan otak dari keberhasilan suatu asosiasi dalam kinerja perusahaan. Sehubungan dengan itu, pernyataan yang diberikan (Maharani et al., 2019) memberikan pendapat ternyata suatu instansi pemerintahan perlu sosok

pemimpin yang memiliki pendirian yg kuat untuk mencapai goals yg lebih efektif. Penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan karismatik, Pada dasarnya, gaya kepemimpinan karismatik digunakan dalam pemerintah karena ia memiliki kemampuan untuk memotivasi, membangkitkan semangat, dan membangun kinerja yang lebih baik. Corak Pengarahan memikat berhasil meningkatkan produktivitas fungsionaris unit komunitas dan pencatatan sipil distrik Mojokerto analisis yang menunjukkan perubahan yang positif. Target pencapaian kinerja pegawai telah meningkat sebesar 2% setiap tahun melebihi target sasaran (Hasibuan, 2020). Gaya kepemimpinan karismatik Walikota Probolinggo dapat meningkatkan operasi pemerintahan dan berdampak besar pada kinerjanya. Seorang pemimpin biasanya menggunakan gaya kepemimpinan yang santun, bersahaja, dan mudah didekati. Apalagi jika pemimpin itu dibesarkan di lingkungan yang religius dan kuat (Mariatul et al., 2022). Namun penelitian yang dilakukan oleh Putu Pade Sintia Damayanti¹, (2023) yang memberikan hasil dari analisisnya terkait nilai kepemimpinan yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, menurutnya penerapan kepemimpinan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, dinilai kurang memuaskan sehingga kinerja pegawai yang dianalisa tidak cukup optimal untuk keberlangsungan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, masing-masing orang memiliki cara tersendiri dalam memimpin sebuah perusahaan atau asosiasi, maka dari itu tiap orang pasti memiliki strategi yang beragam dalam merumuskan pencapaiannya dalam suatu instansi/perusahaan. Cara itulah yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan. *Leadership style* sendiri adalah suatu strategi yang dilakukan pribadi tertentu agar mampu memberikan stimulus besar kpd individu bahkan kelompok. Gaya kepemimpinan seseorang terdiri atas beragam jenis dimana masing-masing jenis gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik tersendiri. salah satunya adalah gaya kepemimpinan Karismatik. seperti halnya corak penerarahan yang lain didalam corak ini memiliki karakteristik yang berbeda yakni perbedaannya ada karena pengaruh yang diberikan pada gaya kepemimpinan ini dikarenakan pemimpin tersebut memiliki aura kepemimpinan yg unik dan bersahaja. selain itu juga *leader* ini mempunyai

karakter yang mengesankan sehingga memunculkan aura baik kpd para pegawai nya oleh karena hal itu, seorang leader memiliki citra yang mengesankan dan juga memberikan stimulasi berdasarkan gayanya dalam memimpin suatu asosiasi bisnis (Zahrah & Anitra, 2020).

Selain daripada *Leder style* kemudian budaya dalam pekerjaan juga memiliki esensi yang penting dalam pencapaian goals instansi. Peranan kultur kerja dalam mencapai *goals* asosiasi dinilai sangatlah menumbuhkan profsek. Kultur kerja rupanya akan menghantarkan intansi/asosiasi kepada hal-hal positif. Selain itu juga, setiap intansi pemerintahan ataupun asosiasi bisnis pastinya sudah memiliki visi&misi untuk dicapai, untuk dapat sampai pada penentuan itu sangatlah diperlukannya *teamwork* yang lebih efektif. Karena persoalan itu, essensialitas pegawai untuk bertahan lama mengabdikan diri di tempat bekerja, maka ketenagakerjaan pegawai semakin baik (Kusumaningsih & Tahwin, 2022). Pada peninjauan yang digagas Nugroho et al (2019) menyatakan pada inferensi uji hipotesisnya bahwa budaya loyalitas tidak memicu kontribusi. komisi pemilihan umum karang anyar. Akan tetapi kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung. Budaya kerja memilkki peran dalam membentuk motivasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas pekerja Hal itu menunjukan, bahwa budaya kerja yang diterapkan di KPU karang anyar, membuktikan kurang baik, sehingga menurunkan tingkat kinerja pegawai. Selain itu (Nugroho et al., 2019) berpendapat budaya kerja dapat menjadi pengaruh yang sangat positif bagi keberlangsungan kinerja, budaya kerja dapat diterapkan dengan berhasil karena adanya dukungan antar pegawai satu dengan pegawai lainnya yang saling menghargai dan saling melakukan dukungan satu sama lain.

Pada saat dijalankannya kewajiban atau tugas untuk dapat menggapai hasil, diperlukannya pegawai yang memiliki kinerja tinggi sehingga produktivitas yang dihasilkan serta tujuan utama untuk memberdayakan masyarakat dapat terpenuhi. Selain itu Kinerja yang optimal dalam hal kualitas dan kuantitas sangat diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan terlebih pada pemerintahan yang didalamnya diperlukan sumber Untuk melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dari tersedianya

sumber daya manusia oleh kemendes PDTT merupakan manusia yang dituntut dalam memiliki kualitas yang baik serta kinerja yang tinggi oleh sebab hal tersebut apabila para pekerja diberikan beban kerja yg terlalu banyak maka akan berdampak juga terhadap daya guna pegawai yang ada juga meningkat secara keseluruhan sehingga setelah menerima kewajiban atau tugas perlu dilaksanakan secara baik agar berakhir pada tercapainya suatu tujuan (Hartoko & Fauzun, 2020).

Pada tanggal 25 April 2024 dengan melakukan wawancara singkat kepada pegawai Kementerian Desa tentang Gaya Kepemimpinan karismatik serta adat bekerja terhadap performa pekerja. Hasil wawancara menunjukkan belum sesuai dengan keinginan pegawai mengenai kebijakan yang dikeluarkan mengenai aturan kerja yang masih belum sempurna, kepemimpinan yang sedikit kaku antara pimpinan dan pegawai menjadi kendala dalam menunjang kinerja yang diberikan untuk kementerian desa karena kurangnya pendekatan tersebut. Budaya kerja yang terjadi disinipun cukup baik hubungan antara pimpinan dan pegawai membuat kerjasama yang baik dalam menjalankan sebuah rencana kerja yang dilakukan. Oleh sebab itu dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang terjadi di kementerian desa bisa saling melengkapi dan membuat kinerja pegawai juga meningkat dan semakin baik walaupun masih banyak sedikit kekurangan.

Maka dari itu dalam menjalankan sebuah asosiasi yang didalamnya terdapat pemimpin juga sumber daya manusia lain yang berpengaruh pada manajemen suatu asosiasi yang baik haruslah sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga nantinya akan membentuk budaya kerja baik didalamnya, sehingga seharusnya ada kesinambungan antara ketiganya. Seperti halnya pada tersusunnya temuan milik Maharani et al., (2019), terdapat relasi secara simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan karismatik dengan budaya asosiasi secara simultan terhadap performa pengurus pondok pesantren Sunan Drajat. Hal tersebut berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh.

Dalam konteks permasalahan kompleks yang dihadapi desa tertinggal, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang secara signifikan memiliki relasi dengan kinerja pegawai pada area tersebut. Namun,

terjadi inkonsistensi dalam hasil penelitian terdahulu yang memeriksa faktor-faktor ini, menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diisi. Maka dari itu, diangkatlah judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan desa-desa tertinggal menghadapi tantangan yang kompleks seperti kondisi infrastruktur yang buruk, rendahnya tingkat pendidikan, minimnya lapangan pekerjaan, dan bencana alam, keterlibatan mereka dalam pembangunan ekonomi terhambat. Dampaknya tidak hanya terbatas pada desa itu sendiri, tetapi juga berdampak pada kinerja perusahaan dan keberhasilan pembangunan wilayah secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting meningkatkan kinerja pegawai PDTT. Dengan demikian timbullah pertanyaan dalam penelitian, yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan dasar dari tersampainya latar belakang, penelitian memiliki tujuan, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pegawai Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

1.4 Manfaat Penelitian

Dilihat dari penyampaian masalah, dapat ditemukan manfaat dari penelitian yang terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Secara akademis

a. Peneliti

Untuk informasi dan dijadikan pengalaman dan pembelajaran ketika sudah bekerja dan memimpin perusahaan sehingga bisa memberikan kontribusi kinerja yang baik.

1.4.2 Secara Praktis

a. Instansi

Kegunaan penelitian adalah demi mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan karismatik serta budaya bekerja serta pengaruhnya bagi kinerja karyawan terdapat di kementerian desa.

