

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta motivasi pekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretariat daerah kabupaten atau kota terhadap Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh bupati/wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari aparatur sipil negara yang

menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah nagari merupakan unsur pemerintahan yang terendah di lingkungan pemerintah daerah kabupaten. Pemerintah nagari adalah penyelenggaraan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah nagari berdasarkan asal-usul nagari di wilayah Provinsi Sumatera Barat. Pemerintah Nagari terdiri atas Wali Nagari dan Perangkat Nagari.

Nagari berkedudukan sebagai unit pemerintah terendah dan sebagai kesatuan masyarakat hukum adat yang dipimpin oleh wali nagari. Wali nagari dipilih langsung melalui pemilihan wali nagari dan dilantik oleh bupati. Pelaksanaan tugas dan wewenang wali nagari dilimpahkan dari kepala daerah berdasarkan prinsip dekosentrasi. Wali nagari dalam melaksanakan tugas dibantu oleh perangkat nagari. Ada pun struktur dalam organisasi nagari meliputi wali nagari, sekretaris nagari, kepala urusan, dan kepala jorong.

Untuk dapat menjalankan amanatnya dengan baik, Pemerintah Desa mutlak harus didukung penuh oleh sebuah perangkat sistem baik Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maupun peraturan perundang-undangan sebagai produk keluaran pemerintah yang mengatur penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Proposal Perspektif Perangkat Desa dalam Sistem Pemerintah Desa yang disusun oleh Pengurus Pusat Persatuan Perangkat Desa Indonesia (PPDI) Tahun 2010, mengemukakan pandangan bahwa apabila Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Desa dicermati, banyak terdapat aturan-aturan yang menghambat Perangkat Desa dalam mengemban tugasnya. Hambatan tersebut berbentuk

diskriminasi peraturan perundangundangan yang mengatur tentang Desa. Beberapa bentuk diskriminasi ini tercermin dalam klausul pasal mengenai pembiayaan pemerintah desa yang bukan bersumber dari alokasi keuangan negara melainkan dari pendapatan asli Desa (PP 72/2005 pasal 68).

Selain itu tidak adanya pasal yang menjelaskan tentang kepastian status kepegawaian perangkat desa. Keanehan lain muncul ketika pasal 103 PP No.72/2005 memberi peluang Sekretaris Desa untuk diangkat menjadi Pegawai negeri Sipil (PNS), tetapi tidak dengan Perangkat Desa yang lain. Sistem penggajian dan tunjangan perangkat desa juga menjadi bermasalah ketika jumlahnya hanya disesuaikan dengan kemampuan desa (PP 72/2005 pasal 27). Bila dibandingkan dengan Pemerintahan Kelurahan, terlihat jelas perbedaan ketika sumber keuangan utama Kelurahan berasal dari APBD (PP 72/2005 pasal 9) dan status Pegawai Negeri Sipil yang disandang para pegawainya (PP 72/2005 pasal 6) sehingga gaji dan tunjangan merupakan tanggung jawab dari pemerintah pusat agar dapat menjamin kesejahteraan dan memacu produktivitas sesuai dengan Pasal 7 UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok. Kepegawaian. Peraturan perundang-undangan yang menimbulkan perspektif diskriminasi tersebut berpotensi untuk mengganjal kemajuan Pemerintah Desa di dalam mengelola pemerintahannya. Memperhatikan dan memperjuangkan hak – hak masyarakat miskin dan pemungutan pajak Bumi dan Bangunan.

Namun dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini bahwa masih banyak karyawan yang belum tuntas melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing - masing. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Uraian Tugas Aparatur Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang**  
**Bukit Sileh Kabupaten Solok Tahun 2020-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Bagian/Bidang</b>	<b>Uraian Tugas</b>	<b>Persentase Capaian</b>	<b>Target Capaian</b>	<b>Ket</b>
2020	Pemerintahan	1. Pemungutan Pajak PBB	55%	85%	Tidak Terealisasi Dengan Baik
2021		2. Penyusunan Pernag	7 Butir	15	
2020	Pembangunan	1. Perumusan RPJM	70%	85%	Tidak Mencapai Target
2021		2. Pembangunan RTLH	4 Rumah	10 Rumah	
2020	Kemasyarakatan	1. Pembagian Jamkesda	42 RTM	79 RTM	Belum Memenuhi Target
2021		2. Pembagian RASKIN	30 RTM	105 RTM	

*Sumber: Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten*

#### *Solok*

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tugas aparatur Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok Tahun 2020-2021 belum terealisasi dengan baik dan belum memenuhi target. Dimana hal terindikasi bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Kompetensi Kerja yang masih rendah, Gaya Kepemimpinan yang masih rendah dan Motivasi Kerja yang masih rendah.

(Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Salah satunya Kompetensi Kerja. Dimana Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Selain Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dimana (Edision et al., 2017) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

Kemudian selain Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dimana (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Yulianty et al., 2021) hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Apriani et al., 2022) hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Faka, 2018) hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Choiriyah et al., 2021) hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka terdapat beberapa permasalahan, dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompetensi Kerja yang masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
2. Gaya Kepemimpinan masih rendah dapat menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
3. Motivasi Kerja masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
4. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
5. Tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
6. Latar belakang dan Gaya Kepemimpinan yang kurang bagus yang menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.

7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
8. Faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah dengan Kompetensi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?
7. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.



4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok. Dan untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok

Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok mengenai Kompetensi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Kemudian agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki. Dan dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Lembang Jaya Selayo Tanang Bukit Sileh Kabupaten Solok.