

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pemerintahan daerah berkembang dengan cepat, pemerintah pusat mengeluarkan paket Undang-undang Nomor 22 dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999, yang telah dirubah dengan Undang-undang Nomor 32 dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004, yang mengatur tentang pemerintahan daerah dan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Pemerintah Daerah dituntut untuk dapat memberikan kesejahteraan dan pelayanan terbaik bagi masyarakatnya. Untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik, pemerintah haruslah memiliki sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Irianto, 2020). Kinerja pegawai yang tinggi akan berimplikasi langsung pada organisasi, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai (Suhardi, 2019).

Kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha et al., 2019) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Sedangkan (Arni et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Performa atau kinerja seorang pegawai amat memengaruhi performa organisasi dimana ia bekerja.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan berupa perilaku nyata yang dicapai seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wilson & Simbolon, 2020). Pegawai yang berkinerja

tinggi memiliki makna bahwa pegawai tersebut berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Suhardi, 2019).

Kinerja menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Sagita et al., 2018).

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Begitu juga pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di Badan yang bersangkutan. Tugas dan fungsi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan hanya bisa terlaksana dengan baik manakala kinerja aparaturnya tinggi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas dan juga sebagai komponen utama yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan instansi / organisasi. Keberhasilan pemerintah dalam mewujudkan tujuan, salah satunya ditentukan oleh sejauhmana usaha pegawai dalam memaksimalkan kemampuannya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun berdasarkan pengamatan awal terhadap hasil kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan atau kinerja pegawai di mana masih rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat hasil rata-rata perilaku kerja dan nilai SKP pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1. Nilai SKP Pegawai
Tahun 2018-2019**

No	Bagian	SKP		Nilai Prestasi kerja	
		2018	2019	2018	2019
1	Sekretariat	89,6	89,68	89,84	90,56
2	Bidang Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Litbang	91,8	92,2	90,1	90,16
3	Bidang Bidang Perencanaan Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	91,96	92,04	89,1	89,16
4	Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	91,98	92,02	89,04	89,22
5	Bidang Perencanaan Perekonomian dan Sumber Daya Alam	89,98	90,74	88,3	88,8
	Rata-Rata	91,20		89,50	

Sumber : Arsip Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan tahun 2018-2019

Dari data di atas dapat diketahui bahwa Capaian kinerja berdasarkan SKP tahun 2018-2019 di atas masih di bawah target yang ditetapkan. Jika dilihat dari nilai prestasi kerja masih terindikasi belum maksimal hanya 89,50%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan masih jauh dibawah harapan. Rendahnya kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan diduga karena kepemimpinan visioner belum terealisasi, kemampuan kerja pegawai yang tergolong rendah dan motivasi kerja pegawai masih rendah.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan

karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus untuk mencapai tujuan organisasi (Syahidin, 2019).

Berkaitan dengan Kemampuan kerja, Kemampuan kerja pegawai yang andal ialah aparatur atau pegawai yang bekerja pada setiap unit pelayanan pemerintahan dalam berbagai level, memiliki keahlian dan keterampilan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki tanggungjawab moral atau etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada publik dan lingkungannya sebagai bagian dari kewajiban kebijakannya. Pemahaman di atas menunjukkan bahwa birokrasi publik yang andal mempunyai daya kritis, tepat dan cepat tanggap dalam menangani pekerjaan serta berpegang pada aturan yang berlaku dalam menangani berbagai masalah dengan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahlian, sehingga setiap posisi penting dipegang oleh orang-orang yang menganut paham kemampuan kerja yang berbasis pada kinerja individu, kelompok dan organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai secara keseluruhan (Malka et al., 2020).

Abeng dalam (Setiawati & Sari, 2016) menyebutkan pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge*, *skill* dan *integrity*, selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus. Kemampuan kerja pegawai adalah perlakuan yang sama (*equality*), keadilan (*equity*), kesetiaan (*loyalty*) dan tanggungjawab (*accountability*). Seseorang dikatakan kemampuan kerja jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan

tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan. Profesi dan kemampuan kerja dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan kemampuan kerja adalah suatu atribut individu yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Turangan, 2017).

Selain dari pada itu, Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Adha et al., 2019). Motivasi kerja ialah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. karena pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan kreatif, inovatif dan terbuka menerima pembaharuan-pembaharuan yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Seorang karyawan perlu untuk meningkatkan motivasinya terlebih dahulu agar ia dapat menghasilkan performa yang baik (Arni et al., 2019).

Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini memperkuat bahwa meningkatnya kepemimpinan visioner yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja para pegawainya (Wilson & Simbolon, 2020).

Hasil penelitian kemampuan kerja juga diungkap bahwasanya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin kemampuan

kerja seorang pegawai maka akan berdampak pada kebaikan performa atau kinerja dari seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Malka et al., 2020).

Penelitian lain telah menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tingginya dorongan yang diberikan pimpinan organisasi menjadikan para pegawai bersemangat dan berdampak pada kinerja mereka (Adha et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan visioner, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan Dengan Kepemimpinan Visioner Sebagai Variabel Intervening”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Belum optimalnya sasaran kinerja pegawai (SKP) yang menyebabkan menurunnya kinerja
2. Masih di bawah targetnya realisasi anggaran faktornya disebabkan oleh kepemimpinan yang masih belum visioner
3. Kemampuan kerja belum optimal dalam upaya pencapaian target
4. Motivasi kerja sebagian pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan masih rendah.

5. Penempatan kerja sebagian pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan belum sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya .
6. Sebagian aturan pekerjaan yang ditetapkan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai
7. Masih terdapat sebagian pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan yang tidak disiplin waktu kedatangan maupun waktu pulang.
8. Pengawasan mutu yang diterapkan pada pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan belum efektif

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka perlu pembatasan dengan lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh antar variabel kemampuan kerja dan motivasi sebagai variabel independent, kepemimpinan visioner sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen .
2. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
3. Penelitian lapangan dilakukan pada Maret 2021

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepemimpinan visioner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepemimpinan visioner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?
3. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?
5. Apakah kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?
6. Apakah kepemimpinan visioner dapat mengintervensi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?

7. Apakah kepemimpinan visioner dapat mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik:

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepemimpinan visioner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepemimpinan visioner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan
3. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan
5. Kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan
6. Kepemimpinan visioner dapat mengintervensi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
7. Kepemimpinan visioner dapat mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan, sehubungan dengan kepemimpinan visioner, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Solok Selatan

1.6.2 Secara Teoritis:

1. Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Dapat digunakan oleh peneliti lainnya yang ingin mengembangkan ilmu tentang kepemimpinan visioner, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .