

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis dalam berorganisasi. Potensi - potensi yang dimiliki manusia tersebut dapat terlihat ketika mereka menjalankan peran dalam berorganisasi. Tingkat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Oleh sebab itu organisasi mempunyai standar kinerja yang tinggi sehingga bisa mempengaruhi tuntutan organisasi.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak - pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2004: 163).

Untuk hal tersebut Badan Keuangan Provinsi Nusa Tenggara Timur dituntut untuk memperoleh kinerja yang baik didalam organisasinya untuk mengejar tujuan kemajuan organisasi. Persoalan-persoalan yang muncul pada Badan Keuangan Provinsi Nusa Tenggara Timur salah satunya bahwa, Badan Keuangan Provinsi Nusa Tenggara Timur menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mendapatkan kinerja yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi.

Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam pengelolaan keuangan daerah mulai dari proses penganggaran sampai proses pertanggungjawaban APBD yang mempunyai tugas antara lain pelaksanaan pelayanan administrasi dan kegiatan di bidang pengelolaan keuangan daerah.

Kegiatan pelayanan di bidang pengelolaan keuangan daerah meliputi penyiapan bahan penyusunan dan kebijakan keuangan daerah berupa pemberian pedoman penyusunan anggaran, pedoman penatausahaan keuangan daerah, pedoman pelaporan keuangan SKPD. Selain itu melakukan pembinaan berupa sosialisasi dan pembinaan teknis di bidang pengelolaan keuangan daerah.

Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa yang harus memiliki kompetensi SDM, kepemimpinan, motivasi dan kinerja tinggi demi pencapaian suatu tujuan kemajuan pembangunan. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai 4 (empat) misi salah satunya adalah meningkatnya sumber daya manusia, sedangkan Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sendiri mempunyai misi yaitu: Terwujudnya tata tertib pengelolaan administrasi keuangan daerah yang transparan, akuntabel, represif dan berorientasi pada kepentingan publik guna peningkatan pelayanan prima yang didukung oleh aparat pengelola keuangan yang profesional, dengan misi diatas menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur harus mempunyai kinerja yang baik, karena kinerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi SDM, kepemimpinan dan motivasi.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004),

kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas - tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan, dan semuanya itu harus mempunyai kinerja yang tinggi.

Bagi Badan Keuangan Provinsi Nusa Tenggara Timur permasalahan kinerja menjadi faktor penting, karena kinerja merupakan salah satu tuntutan organisasi yang mempunyai peran dalam pembangunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur sehingga kinerja dari Badan Keuangan Provinsi Nusa Tenggara Timur akan sangat dipengaruhi terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya, sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Kinerja Pemerintah di masa yang akan datang tetap diawasi tidak hanya bagaimana memprogramkan kegiatan untuk membelanjakan dan menghabiskan anggaran yang telah diberikan akan tetapi harus mampu mendatangkan hasil dan manfaat secara nyata yang dapat diukur dan dipertanggungjawabkan. Untuk itu setiap pembiayaan dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam APBD harus dapat memenuhi 5 (lima) indikator kinerja yaitu input (masukan), output (keluaran), outcome (hasil), benefit (manfaat), serta impact (dampak) dalam jangka menengah dan jangka panjang.

Kinerja mengacu pada sistim formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya. Kinerja dapat digunakan mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai dan evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui pegawai yang melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pencapaian kinerja pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur bisa dilihat pada tabel – tabel pencapaian kinerja.

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja BKD Provinsi NTT Tahun 2018/ 2019**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja		Ket
			2018	2019	
	Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif.	Persentase penyampaian dan penetapan dokumen keuangan serta laporan keuangan tepat waktu.	100%	94,26%	
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>	<b>94,26%</b>	

Sumber:

Lakip Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT, Tahun 2020

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa capaian kinerja pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT tahun 2019 menurun 5,74 %. Kinerja Pegawai menjadi menurun karena beberapa alasan yang mendasar yaitu kinerja pegawai pada Badan keuangan daerah provinsi NTT belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh organisasi.

**Tabel 1.2 Rincian Anggaran, Realisasi, selisih dan Presentase Program Peningkatan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi NTT**

Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Selisih (Lebih/Kurang)	%
Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah.	17.943.336.900	17.472.669.195	470.667.705	97,37
Penyusunan Standar Satuan Harga Barang/Jasa	522.650.500	504.832.900	17.817.600	96,59
Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah Tentang Penjabaran APBD	3.114.919.400	3.056.076.500	58.842.900	98,11
Penyusunan Rancangan Peraturan Tentang Perubahan APBD dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah Tentang Penjabaran Perubahan APBD	2.896.105.000	2.878.283.300	17.821.700	99,38
Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah Tentang Penjabaran Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD	865.375.000	861.533.300	3.841.700	99,55
Penyusunan Laporan dan Pertanggungjawaban Keuangan	1.207.208.000	1.176.124.390	31.083.610	97,42
Penelitian, Penetapan dan Penerbitan DP Adan DPPA	787.500.000	770.558.137	16.941.863	97,84

Pengendalian dan Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah	534.900.000	516.387.950	18.512.050	96,53
Pembinaan dan Penatausahaan Keuangan Daerah dan Pengelolaan Kas Daerah	1.474.600.000	1.465.189.900	9.410.100	99,36
Penatausahaan dan Pertanggungjawaban Belanja Hibah, Bantuan Sosial, Bagi Hasil dan Bantuan Keuangan	855.028.600	844.240.133	10.788.467	98,73
Penyusunan Paket Regulasi Pengelolaan Keuangan Daerah	25.000.000	-	125.000.000	0%
Monitoring dan Evaluasi dan Pelaporan Terpadu Pengelolaan Keuangan Daerah	318.934.400	318.550.000	384.400	99,87
Penyusunan Analisis Standar Biaya (ASB)	1.563.118.000	1.547.319.235	15.798.765	98,98
Penyusunan Dokumen KUA PPAS	631.714.000	628.774.800	2.939.200	99,53
Pengembangan Implementasi Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD)	263.986.000	237.595.100	26.390.900	90
Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD Kab/Kota dan Ranc. Peraturan Kepala Daerah ttg Penjabaran APBD Kab/Kota dan Perubahan APBD Kab/Kota	570.000.000	544.388.150	25.611.850	95,50
Pembinaan dan fasilitasi Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan Kab/Kota	586.089.000	555.041.400	31.047.600	94,70

Penyusunan Statistik Keuangan Daerah Provinsi dan Kab/Kota	124.457.000	120.619.200	3.837.800	96,91
Pembinaan dan Monitoring Pengelolaan Keuangan Daerah dan Pengelolaan Dana Alokasi Khusus (DAK) Kab/Kota	1.161.752.000	1.115.853.000	45.899.000	96,04

Sumber : SPJ Fungsional, Tahun 2021.

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa kinerja Badan Keuangan Provinsi NTT menurun pada kode kegiatan Penyusunan Paket Regulasi Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu 0 % dikarenakan dalam penyusunan anggaran kode kegiatan ini dianggarkan, namun kegiatan tersebut tidak dijalankan sehingga berpengaruh pada realisasi keuangan pada akhir tahun anggaran.

Dewasa ini konsep kinerja sering dikaitkan dengan konsep kompetensi. dengan demikian kedua konsep ini menjadi populer pada saat ini. Banyak organisasi bisnis dan non bisnis sangat memperhatikan hal ini dengan penerapan konsep kinerja berdasarkan kompetensi karyawan atau pegawai. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kompetensi pegawai.

Pengertian kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.

Menurut Wibowo (2013) kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Boulter (dalam Yunus, 2009) mengatakan bahwa kompetensi

adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Tyson (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban atau campuran atribut pribadi dan pekerjaan. Boyatzis (dalam Sastra, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Martin (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai.

Kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai kedalam pekerjaan, seperti kreatifitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Sriwidodo dan Haryanto (dalam Dewi dkk, 2017) mengatakan bahwa kompetensi adalah hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi dipandang sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan (Dewi dkk, 2017). Jack Gordon mengatakan bahwa setidaknya ada 6 unsur yang terdapat dalam konsep kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat.



Chetham dan Chivers (1996), membagi kompetensi menjadi empat inti yang membentuk kompetensi profesional yaitu: (1) pengetahuan/kompetensi kognitif, yaitu penguasaan secara benar pengetahuan yang berkaitan dengan kerja sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektifitas dalam bekerja, (2) kompetensi fungsional, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas - tugas yang berkaitan dengan kerja secara efektif sehingga memberikan hasil yang optimal, (3) kompetensi perilaku individu, merupakan kemampuan untuk mengadopsi perilaku yang baik sesuai dengan situasi yang berkaitan dengan kerja dan (4) kompetensi nilai dan etika, adalah penguasaan nilai - nilai profesionalisme dan pribadi yang benar sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam membuat penilaian yang benar dalam situasi kerja (Suharti 2005).

Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam pengelolaan keuangan daerah mulai dari proses penganggaran sampai proses pertanggungjawaban APBD yang mempunyai tugas antara lain pelaksanaan pelayanan administrasi dan kegiatan di bidang pengelolaan keuangan daerah. Kegiatan pelayanan di bidang pengelolaan keuangan daerah meliputi penyiapan bahan penyusunan dan kebijakan keuangan daerah berupa pemberian pedoman penyusunan anggaran, pedoman penatausahaan keuangan daerah, pedoman pelaporan keuangan SKPD. Selain itu melakukan pembinaan berupa sosialisasi dan pembinaan teknis di bidang pengelolaan keuangan daerah.

Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa yang harus memiliki kompetensi SDM dan kinerja tinggi demi pencapaian suatu tujuan kemajuan pembangunan. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai 4 (empat) misi salah satunya adalah meningkatnya sumber daya manusia, sedangkan Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara

Timor sendiri mempunyai misi yaitu: Terwujudnya tata tertib pengelolaan administrasi keuangan daerah yang transparan, akuntabel, represif dan berorientasi pada kepentingan publik guna peningkatan pelayanan prima yang didukung oleh aparat pengelola keuangan yang professional” dengan misi diatas menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur harus mempunyai kinerja yang baik, karena kinerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi SDM, peran kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Raharjo dan Purbudi (1997 ; 66) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan bisa diamati dari sudut pola perilaku pemimpin dalam menghadapi tingkat kematangan dari bawahan. Pengertian kematangan disini bukan pengertian umum tentang kedewasaan seseorang, melainkan menyangkut kemampuan dan kemauan dari bawahan untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Tingkat kemampuan menyangkut pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Tingkat kemauan yang berkaitan dengan keyakinan diri, semangat dan dorongan yang dimiliki.

Kepemimpinan bisa dilihat dari sifat yaitu; keadaan, kodrat, perangai, ciri – ciri dan watak yang dimiliki lebih banyak oleh seseorang secara berlebihan dari orang lain. Banyak ahli berpendapat bahwa keberhasilan seseorang dalam memimpin ditentukan oleh sifat yang dimiliki secara menonjol.

Menurut Rifai dan Deddy Mulyadi (2011 : 2) kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gibson (1997 : 5) yang dikutip Pasolong menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Robert Boles (1980) didalam Wirawan (2002 : 40) membagi teori ilmu kepemimpinan menjadi teori normatif (normative theory) dan teori deskriptif (descriptive theory) atau teori saintifik (scientific theory). Teori normatif adalah teori yang menjelaskan fenomena dengan memformulasikan dalam bentuk yang ideal atau apa yang seharusnya (what should be). Teori deskriptif adalah teori yang menjelaskan fenomena yang sangat lengkap dengan cara yang seobyektif mungkin. Beberapa gaya kepemimpinan menurut Pasolong (2011 : 120 -121) , adalah Gaya Otokratis, Gaya Demokratik dan Gaya Laissez Faire.

Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi sangat dibutuhkan dalam pencapaian kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT, sehingga kinerja mempunyai ukuran yaitu Produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, penggunaan sumber daya manusia dan biaya (Jerry Harbour, 1997).

Untuk mendorong kinerja yang tinggi setiap individu pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT harus mempunyai motivasi untuk kemajuan organisasi. Motivasi berbicara tentang persoalan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan/pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Robert Heller (1998) dikutip Wibowo (2010 : 378) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.

Dilihat dari fenomena dan permasalahan diatas terdapat kesenjangan, hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya yaitu : Fajar Maya Sari (2013) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Guru di Papua Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Guru di Papua.

Aznuriyandi dkk (2014) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim.

Mohamad Duddy Dinantara (2016) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah kementerian dalam negeri, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian dalam Negeri.

Shodiqin dan Cecilia Sri Mindari (2003) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Pati dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Pati.

Robinson H. Silalahi (2015) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Efektif Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan Pada PT. Kimia Farma Tbk, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel mendapatkan Eksekutif, developer, otokratis yang baik dan birokrat berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk. Plant Medan.

Sinta Febrina Tarigan (2010) judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Medan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Medan.

Hasman Haryani Tri Puteri (2011) judul penelitiannya adalah Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Bank Sumut Kantor Pusat Medan, dan hasil penelitiannya Bahwa variabel kepemimpinan situasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan artinya semakin baik kepemimpinan situasional, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang ditemukan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dan didukung dengan telaah konseptual atas berbagai teori, maka penelitian ini akan di fokuskan pada:

**“Analisis Pengaruh Kompetensi SDM dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT” Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi”**

## 1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat Kompetensi SDM, Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT.
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
4. Apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
6. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
7. Apakah Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
8. Apakah Motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini diarahkan untuk mengetahui :

1. Gambaran mengenai tingkat kompetensi, peran kepemimpinan dan motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT.
2. Pengaruh yang signifikan dari kompetensi SDM terhadap motivasi pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
3. Pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
4. Pengaruh yang signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
5. Pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT?
6. Pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT.
7. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
8. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

### **1. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk dapat menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama menjalani proses perkuliahan dan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT
- b. Memberi kontribusi dan informasi agar Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT semakin meningkatkan kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT.

### **2. Manfaat Teoritis**

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus sebagai bahan masukan informasi untuk melanjutkan penelitian tentang hubungan antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT.