

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Sistem Penilaian Kinerja PNS yang diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) secara jelas disebutkan bahwa setiap PNS ASN mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penyelenggaraan kegiatan demi terciptanya kinerja pada pegawai, dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, efektif serta efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut pegawai membutuhkan suatu sistem yang dapat memberikan keyakinan yang memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan.

Fenomena yang ada pada objek penelitian ini dari hasil evaluasi laporan kinerja BPS kota Bandar Lampung tahun (2019) sampai periode kerja tahun (2021) yang tidak mengalami kenaikan atau peningkatan dengan terus menerus mengalami penurunan. Hal tersebut mengartikan adanya kinerja yang kurang di pergunakan secara optimal sehingga perlu mendapatkan perbaikan yang menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja pegawai kota Bandar Lampung. Tidak mengalami kenaikan kinerja tersebut, Upaya yang dapat dilakukan yakni dengan peranan instansi untuk lebih serius lagi, serta lebih focus dan komitmen bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik sehingga dapat berorientasi pada hasil. Kurangnya kerja yang optimal yang dilakukan intalasi tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral maupun etika masi banyak kinerja pegawai yang masih menyepelekan tentang wewenang hukum apalagi untuk mengembangkan kompetensi, tanggung jawab sebagai pegawai masih banyak di sepelekan dan tidak mengerjakan tanggung jawab secara efektif dan efesien. Bila kondisinya berbanding terbalik dimana pegawai pemerintah menempatkan dirinya sebagai yang ingin dilayani maka tidak menutup kemungkinan menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks sebagaimana saat ini yang terjadi dibanyak instansi pemerintah baik pusat ataupun daerah.

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-angotanya secara tepat dan akurat. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja pegawai yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Penilaian ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat, demosi, kompensasi, pelatihan dan pengembangasalah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik, disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk perencanaan karir bagi masing-masing pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja berarti para pegawai mendapat perhatian khusus terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka akan memiliki kesadaran dan tanggung jawab serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut secara efektif atau tepat waktu. Dalam penelitian ini faktor yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai ialah Pengaruh sistem pengendalian intern, Efektifitas dan Efisiensi terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.

Faktor yang pertama Sistem Pengendalian Internal (SPI) juga memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Pada masing-masing organisasi tentu saja memerlukan sistem pengendalian intern. Hal tersebut bertujuan untuk mencegah atau mengurangi adanya kerugian. Jika pengabaian sistem pengendalian intern terjadi maka suatu organisasi harus siap menerima risiko kerugian dan cepat atau lambat dampak buruk akan terjadi pada organisasi (Mariani 2012).

Faktor yang kedua menilai Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperanan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam organisasi yang bersangkutan, disamping itu suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan

sumber sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud. Tangkiliasan (2005) Menilai Efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada

Faktor yang ketiga efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Dengan tak mengabaikan faktor-faktor lainnya yang ikut mempengaruhi sesuatu kerja, maka perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya dalam kerja itu terutama ditentukan caranya melakukan aktivitas yang bersangkutan. Jadi efisiensi kerja pada umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara kerja yang memungkinkan tercapainya perbandingan terbaik antara usaha dan hasil, yaitu cara-cara kerja yang efisien. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di Kantor, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak efisien atau tepat waktu (Rolanna 2008). Untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal diperlukan keaktifan para anggota untuk saling mencari solusi dari masalah yang ada. Artinya pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian kerjasama tim sudah dilakukan dengan baik namun hasil kinerja belum baik.

Sistem pemerintah yang diterapkan oleh suatu negara atau suatu organisasi merupakan suatu faktor yang penting untuk menjadikan suatu negara atau organisasi itu maju. Dengan adanya suatu sistem didalamnya dapat meningkatkan potensi yang ada yaitu dengan meningkatkan sistem yang dikendalikan didalam organisasi tersebut dengan cara menjalankan dengan prinsip efektifitas dan efisiensi demi majunya sebuah negara atau organisasi. Sebagai salah satu negara yang sedang berkembang ada banyak sektor pemerintah yang dapat di perbaiki yang memiliki potensi namun kurang dikembangkan yang disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian intern yang ada oleh sebab itu untuk memberikan

pelayanan publik kepada masyarakat sebaiknya memperkuat sistem yang ada serta di terapkan dengan prinsip efektivitas dan efisien.

Perbedaan penelitian yang sekarang dengan terdahulu yaitu replikasi dari Sugiyono (2018) penelitian kali ini ialah adanya penambahan variabel Efektivitas dan Efisiensi serta tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random sampling* . Selain itu, penelitian ini dilakukan pada Dinas-Dinas di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung Penambahan variabel tersebut, didasarkan pada penelitian Syam (2020) yang meneliti Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Penelitian ini penting dilakukan agar dapat dijadikan sebagai rekomendasi juga bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung terutama yang saat ini sedang diteliti sehingga dapat mengetahui ternyata pentingnya sistem pengendalian intern dan bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun intalasi pemerintah itu sendiri. Demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan pokok-pokok kepegawaian yang seharusnya menjadi acuan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur pemerintah yang taat pada hukum, dengan begitu penulis mengambil penelitian ini “ **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN, EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KOTA BANDAR LAMPUNG** “

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.
2. Variable bebas yang digunakan yaitu Sistem Pengendalian Intern, Efektivitas dan Efisiensi.
3. Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas,maka yang menjadi masalah dalam penelitian tersebut yaitu :

1. Apakah Sistem Pengendalian Intern berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Efektifitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Efisiensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Efektifitas terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Efisiensi terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai di pemerintahan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dimasa yang datang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi OPD dalam melaksanakan kinerja pegawai agar lebih berkualitas serta memberikan wawasan mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Efektifitas dan Efesiensi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang akan dilakukan maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasin mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat Grand Theory, Kinerja Pegawai Sistem Pengendalian Intern, Efektifitas, Efesiensi, Peneliti terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Pengembangan Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Pemilihan Populasi dan Sampel dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum OPD seperti sejarah, struktur organisasi, serta analisa data dan pembahasan hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dari seangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran saran untuk disampaikan kepada objek peneliti.