

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pergeseran peranan laporan keuangan ini telah membuka peluang bagi posisi akuntansi sektor publik dalam sebuah manajemen pemerintahan dan organisasi sektor publik lainnya. Searah dengan hal tersebut, tujuan dari akuntansi sector public adalah untuk memastikan adanya kualitas laporan keuangan dalam pertanggung jawaban public.Karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah instansi pemerintahan atau organisasi.Sebuah organisasi harus mampu memperbaiki kinerja didalam lingkurangan kerjanya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh perencanaan strategis yang disusun dalam organisasi.

Pencapaian tujuan bersama dalam sebuah organsisasi atau perusahaan tidak hanya terlepas dari pada sarana, prasarana, atau perlatan modern yang lengkap tetapi juga pada manusia itu sendiri sebagai sumber dayayang melaksanakan pekerjaanya didalam lingkup organisasi. Dengan demikian, keberhasilan sebuah organisasi tentu saja sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.Setiap organisasi harus mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini akan dilakukan adalah pada BPKAD Kabupaten Pringsewu Lampung yang dikepalai oleh Bapak Arif Nugroho. BPKAD adalah Perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Sadan· dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan

di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BPKAD tersebut terletak di Kabupaten Pringsewu Lampung Jl. Pemda, Yogyakarta, Kec. Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Lampung. Berikut adalah data jumlah pegawai BPKAD Pringsewu Lampung 2021 :

Tabel 1.1

Data Pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung 2021

No.	Bidang	Jumlah
1.	Sekretariat BPKAD	16
2.	Bidang Anggaran	7
3.	Bidang Akuntansi	9
4.	Bidang Perbendaharaan	8
5.	Bidang Aset Daerah	7
	JUMLAH	47

Sumber : BPKAD Kab. Pringsewu Lampung 2021

Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah pegawai yang ada di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung sebanyak 47 Pegawai, diantaranya 30 Pegawai merupakan PNS dan 17 Pegawai lainnya Non PNS. Setiap bidang memiliki kepala bagian masing masing yang dapat mengatur dan mengkoordinir anggotanya.

Kinerja pegawai memiliki nilai yang sangat diharapkan dalam mencapai tujuan bersama, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh pegawai yang dimana dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam maupun pemimpinnya. Affandi (2018) mengemukakan bahwa 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan secara moral dan etika. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya. Namun dipihak lain ada beberapa faktor yang dapat menurunkan atau menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang

terlibat didalamnya. Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap pegawai.

Tabel 1.2

Table Pencapaian Kinerja Menurut Program Kerja

Tahun	Bertambah / Berkurang
2018	1.05%
2019	10.48%
2020	(5.59%)

Sumber : Rekapitulasi Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Belanja Langsung Menurut Program dan Kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Table 1.1 diatas menunjukkan pencapaian kinerja dalam program kerja menurut perubahan anggaran pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Dari data diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2018 menurut perubahan anggaran bahwa terdapat penambahan anggaran terhadap program kerja yang telah dilaksanakan sebesar 1.05% artinya terdapat peningkatan anggaran dari target kinerja yang telah dibuat sebelumnya. Pada tahun 2019 kinerja pegawai juga mengalami peningkatan yaitu dengan adanya penambahan anggaran sebesar 10.48% terhadap program kerja yang telah dilaksanakan. Penurunan kinerja pegawai terdapat ditahun 2020 dikarenakan terdapat penurunan anggaran yaitu sebesar 5.59% dari program kerja yang telah dilaksanakan.

Adanya peningkatan kinerja Pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung, kinerja karyawan pada tahun 2018 dan 2019 dapat dikatakan lebih maksimal, tetapi mengalami penurunan ditahun 2020 hal ini akan berdampak buruk pada tujuan atau target yang akan dicapai. Penurunan anggaran ditahun 2020 sebesar 5,59% terjadi karena adanya efisiensi untuk covid. Dimana pada tahun 2020 negara kita telah dihadapkan oleh adanya pandemic virus covid 19, maka dari itu lebih diprioritaskan untuk penanganan covid 19 atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian.

Selain itu wakil Bupati pringsewu juga menyampaikan bahwa dari LKPI tahun 2020 melalui rapat paripurna DPRD setempat, yang disampaikan selain

prestasi dan keberhasilan kinerja, masih banyak yang harus ditingkatkan. (Handalnews.id)

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Dapat diketahui bahwa karyawan menghasilkan kinerja baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, sedangkan jika karyawan menghasilkan kinerja buruk tentunya akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya bahkan perusahaan akan mengalami penurunan serta kalah bersaing dengan perusahaan lain.

Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas, kuantitas serta ketepatan dalam bekerja ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan, komunikasi atau kerja sama antar karyawan dalam setiap atau antar divisi untuk mempermudah pekerjaan. Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal penyebab dan pemicunya yakni seperti kemampuan intelektual, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Robbins (2010), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Kemampuan Intelektual Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini pegawai akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan Intelektual seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Pegawai harus menunjukkan citra yang baik terhadap pemerintah karena pegawai selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena prestasi dan

keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai itu sendiri. Maka dari itu kita harus mengetahui kepribadian dan kemampuan dari karyawan tersebut dan melihat dari Kemampuan Intelektual itu sendiri atau IQ yang dimilikinya.

Perbedaan kinerja yang ada pada pegawai BPKAD Pringsewu Lampung juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hal yang juga disoroti adalah peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini adalah pegawai pada BPKAD Kabupaten Pringsewu Lampung. Individu membutuhkan kemampuan dasar seperti mengenal, memahami, menganalisis, sintesis dan pengambilan keputusan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya yang ada dan membuat suatu kinerja yang baik. Malini (2017) mendefinisikan budaya sebagai pola makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi sangat berkaitan erat dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Pada kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung memiliki pendoman yang baik guna mendukung dan membantu kinerja karyawan agar lebih baik. Suatu perusahaan atau lembaga mempunyai budaya organisasi yang baik jika mempunyai identitas yang jelas, mempunyai visi misi, dan program yang terarah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya visi misi yaitu 'Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah Kab. Pringsewu Lampung yang profesional, akuntabel dan transparan dan berorientasi pada kepentingan publik'. Adapun juga misi BPKAD Kab. Pringsewu antara lain meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah dengan prinsip transparan dan akuntabel dan efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan keuangan yang

cepat, tepat, dan akurat. Kode etik juga harus dijunjung tinggi oleh setiap pegawai yaitu meliputi : jujur, tanggung jawab, disiplin, bersemangat, kerjasama dan pelayanan prima.

Selain kedua faktor tersebut terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan tercapai. Semakin tinggi disiplin pegawai dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di perusahaan, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lain yang ada di perusahaan diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemampuan Intelektual, Budaya organisasi, dan Disiplin Kerja juga baik di pelajari maupun di kerjakan dan melihat hasil kinerja tersebut dan untuk mencapai tujuan yang paling diinginkan karyawan seorang pegawai juga penting mempertahankan suatu kinerja yang ada.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang Nainggolan (2016). Pada penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan intelektual dan budaya organisasi dan mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang membedakan dari penelitian terdahulu adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah Pegawai BPKAD Pringsewu Lampung. Selanjutnya perbedaan terletak pada objek penelitian, yaitu adanya penurunan kinerja pada pegawai BPKAD

Pringsewu yang disebabkan oleh adanya kasus korupsi. Selain itu penelitian ini juga dilakukan pada tahun 2021.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini mencoba menguji variabel mengenai Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan”.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pemerintahan BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

1.2.2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kemampuan intelektual budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

1.2.3. Ruang Lingkup Penelitian Tempat

Ruang lingkup penelitian tempat pada penelitian ini berlokasi di Kabupaten Pringsewu Lampung Jl. Pemda, Yogyakarta, Kec. Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Lampung.

1.2.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada peneliti ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada April 2021 sampai dengan selesai penelitian ini.

1.3.Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai pemerintahan BPKAD Pringsewu Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan BPKAD Pringsewu Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan BPKAD Pringsewu Lampung?

1.4.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah Kemampuan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

1.5.Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dibidang ekonomi, khususnya akuntansi sector public yang berhubungan dengan kemampuan intelektual, budaya organisasi dan disiplin kerja pada pegawai pemerintahan, dan dapat menjadi sebuah penerapan dan sarana pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik yang sesungguhnya.

1.5.2. Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.3. Bagi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan sumber serta evaluasi supaya masukan tersebut dapat menjadi pertimbangan agar dapat menjadi lebih baik kedepannya.

1.6.Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan”

Bab II : Landasan Teori

Pada Bab II berisikan tentang teori yang berhubungan dengan Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional, variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V : Simpulan dan Saran

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

