

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Dinas Perhubungan Provinsi Lampung dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah nomor 9 tahun 2008 tentang pembentukasn, kedudukan, tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi dinas daerah. Dinas perhubungan adalah salah satu dinas daerah yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas perhubungan Provinsi Lampung merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif, memuat program-program pembangunan sarana dan prasarana masyarakat yang akan dilaksanakan oleh dinas serta mendorong peran aktif masyarakat.

Untuk mendapatkan hasil operasional pelayanan yang optimal, instansi perlu melakukan pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan kegiatan operasionalnya yaitu dengan menerapkan sistem informasi akuntansi, kepuasan kerja dalam instansi serta memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai dan memberikan penilaian agar dapat melaksanakan rencana kerja dan program-program kerja instansi.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah tidak tercapainya anggaran pendapatan Dinas Perhubungan Provinsi Lampung yang telah ditentukan dari tahun 2015-2019. Realisasi anggaran tidak tercapai maksimal disebabkan oleh berkurangnya (bus kota, bus AKAP, dan bus AKDP masuk terminal), berkurangnya (sewa petak, loket, kios karena besarnya uang sewa loket, petak dan kios), tidak dilakukan lagi pungutan retribusi angkutan barang diluar terminal,

pembangunan LRT menyebabkan menutsup beberapa titik parkir, adanya juru parkir dan parkir ilegal, pemungutan retribusi sandar dilakukan oleh pihak ketiga, terbatasnya kewenangan dishub untuk melakukan penertiban kendaraan yang tidak baik di jalan raya. Berikut ini adalah data pendukung Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

**Tabel 1.1**

**Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Dishub Provinsi Lampung 2015-2019**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Presentase</b>
1	2015	15.597.000.000,00	13.986.324.123,67	89,67%
2	2016	17.106.550.000,00	7.039.928.913,34	41,15%
3	2017	15.926.550.000,00	15.442.360.528,00	96,96%
4	2018	23.356.700.000,00	15.535.743.775,00	66,52%
5	2019	18.110.000.000,00	13.064.346.640,00	72,14%

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Lampung

Rendahnya kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang cenderung kurang baik di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kasus diatas mempengaruhi keefektifan kinerja pegawai dan kinerja instansi pada Kantor Dinas Perhubungan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab dari pegawai. Menurut Lumbantoruan (2005) Sistem informasi akuntansi mencakup kegiatan mengidentifikasi, menghimpun, memproses dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu organisasi ke berbagai pihak. Setiap organisasi akan berusaha mencapai tujuannya dengan mengalokasikan sumber dayanya secara optimal melalui pengambilan keputusan alokasi sumber daya yang efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Pada era teknologi informasi pada saat ini sistem informasi harus dimiliki oleh setiap instansi/perusahaan untuk mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan sampai pertanggungjawaban transaksi keuangan yang menjadi

barometer dalam melihat kinerja suatu instansi/perusahaan. Dengan menggunakan sistem informasi, tingkat kesalahan dapat dikurangi. Namun sebuah sistem tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak adanya dukungan maupun kemampuan dari pengguna sistem informasi tersebut. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Tugas, kebutuhan dan kemampuan individu hendaknya dipertimbangkan dalam menerapkan suatu sistem informasi dalam organisasi.

Selain itu, dalam penelitian ini yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik sehingga kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Selanjutnya hal yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Purnomowati (2006) motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan pegawai dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Menurut Chandra (2001) motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Faktor motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi juga menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna

mendapatkan hasil yang baik, sehingga motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Selain fenomena diatas, penelitian ini juga dilatar belakangi oleh adanya *gap research* atau hasil penellitian terdahulu yang belum konsisten. Penelitian sebelumnya terkait penelitian mengenai penerapan sistem informasi akuntansi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh Jannah (2010) yang melakukan penelitian mengenai kontribusi pengendalian intern, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan, dari hasil penelitiannya dikatakan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan, variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indralsmana (2014) mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada usaha kecil dan menengah di Nusa Penida, menunjukkan semakin baiknya penggunaan SIA, maka semakin baik pula kinerja individu. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu sebesar 34,5%. Hasil lain yang berbeda pada penelitian yang dilakukan Pradhika (2016), menemukan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Purnamadewi (2010), menunjukkan dari struktur pengendalian intern, lingkungan pengendalian intern dan sistem akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkreditan. Manurung (2015), menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Surjosuseno (2015), menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wulandari (2020) menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai topik tersebut sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali faktor-faktor yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya akan menunjukkan hasil yang konsisten atau tidak. Penelitian ini mengacu pada penelitian Wulandari (2020) dengan studi empiris yang dilakukan pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wulandari (2020) terletak pada studi empiris penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini studi empiris yang dilakukan adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) . Maka dari itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung”**.

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasi pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang akan diteliti adalah pemerintah daerah yang bergerak dibidang perhubungan.
2. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah penggunaan sistem informasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang di angkat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan sistem informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh penerapan sistem informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi kantor Dinas Perhubungan

Memberikan masukan-masukan kepada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung yang berkaitan dengan sistem informasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini sebagai syarat penulis untuk menyelesaikan studi strata satu dan diharapkan mampu menambah wawasan penulis tentang pengaruh kepuasan kerja dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

### 3. Manfaat bagi Institusi Informatika dan Bisnis Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya sebagai referensi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Bagian sistematika penulisan mencakup uraian ringkasan dari materi yang dibahas pada skripsi ini. Penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi yang akan dibagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab satu berisi pendahuluan yang memuat latar belakang penelitian secara umum, ruang lingkup atau batasan penelitian yang membatasi permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab dua berisi landasan teori yang memuat teori-teori yang diambil dari berbagai literatur, ringkasan penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, konsep dan hipotesis, dan kerangka pemikiran teoritis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab tiga berisi metode penelitian yang memuat tentang sumber data penelitian, metode pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel data, variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, serta metode analisis yang digunakan dan pengujian pada hipotesis . Bab ini juga menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif.

### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab empat berisi analisis data yang memuat deskripsi obyek penelitian dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab lima berisi penutup yang memuat kesimpulan mengenai obyek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data, menjelaskan mengenai keterbatasan penelitian dan memberikan saran bagi pihak terkait, serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain dan bahanbahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan penelitian.

