

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan menimbulkan hak serta kewajiban negara yang harus dikelola dalam sistem pengelolaan negara sebagai salah satu wujud dari tujuan bernegara. Pemerintah mengeluarkan UU No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang berisi azas umum pengelolaan keuangan negara. Kemudian telah dijelaskan dalam UU No 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang berisi ketentuan tentang pengelolaan serta pertanggungjawaban keuangan negara dalam pelaksanaan APBD dan APBN. Salah satu penunjang keberhasilan dalam pembangunan nasional yaitu dengan adanya pembangunan aparatur negara. Berdasarkan UU No 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa kelancaran dari suatu penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan dari aparatur negaranya terutama pegawai negeri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dan pendorong sumber daya-sumber daya lainnya yang meliputi sumber daya modal, bahan baku atau bahan mentah, mesin-mesin atau peralatan, dan sebagainya. Oleh karena itu penting untuk mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Organisasi pasti menghendaki agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam hal ini organisasi harus menyadari bahwa kinerja yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong untuk diwujudkan. Oleh karena itu, organisasi seharusnya berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi yang dapat mendorong pegawainya melakukan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu organisasi atau instansi yang ada di Indonesia adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), termasuk yang ada di Waingapu, Nusa Tenggara Timur. KPPN ini berdiri pada tanggal 1 April 1974 dan beralamat di Jalan Ampera Nomor 1 Waingapu, Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 169/PMK.01/2012 tanggal 6 November 2012, KPPN Waingapu merupakan KPPN Tipe A1 yang tugasnya adalah melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum negara, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sebagai kantor pemerintah yang bertugas melayani banyak satuan kerja (Satker) yaitu 38 Satuan Kerja di Sumba Timur, 29 satuan Kerja di Sumba Barat, 12 Satuan Kerja di Sumba Tengah, dan 18 Satuan Kerja di Sumba Barat Daya, maka sumber daya manusia atau pegawai yang handal sangatlah diperlukan. Pegawai yang handal ini diperlukan untuk melakukan pembinaan

dan pendampingan atau bimbingan dalam pelaksanaan anggaran, pelaporan, dan aplikasi satuan kerja, khususnya untuk satuan kerja yang baru mendapat Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) terutama Satker SKPD. Untuk itu kinerja dari para pegawai di KPPN Waingapu harus selalu dimonitor dan ditingkatkan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan.

Kinerja pegawai di KPPN Waingapu tidak dapat dipisahkan dari motivasinya untuk selalu memperlihatkan hasil kerja atau prestasi kerja yang baik. Stoner dkk. (1996) dalam Pramudyo (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja di samping faktor kemampuan, sumberdaya, dan kondisi tempat melakukan pekerjaan (lingkungan kerja). Motivasi ini menjadi penting karena memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Motivasi akan berpengaruh positif bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai, sehingga upaya peningkatan mutu pelayanan pegawai KPPN Waingapu diharapkan akan dapat tercapai.

Selain motivasi, kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai KPPN Waingapu, karena akan menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaannya. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Spencer dan Spencer, 1993). Dengan demikian apabila seorang pegawai di KPPN Waingapu tidak memiliki ketrampilan dan

pengetahuan yang dibutuhkan maka pegawai tersebut tidak dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai KPPN Waingapu adalah gaya kepemimpinan. Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan di instansi mereka bekerja. KPPN Waingapu sendiri memiliki satu kepala kantor yang ditugaskan sebagai pemimpin di KPPN tersebut. Menurut Stoner dkk (1996) kemampuan dan ketrampilan seorang pemimpin amat menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi. Pemimpin yang baik tentu mempunyai nilai positif bagi seorang pegawai. Dia akan dapat membimbing, memotivasi dan mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan diharapkan juga bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja setiap pegawai akan sangat bergantung pada kemampuan manajerial atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja maupun dengan membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai.

Lingkungan kerja pegawai di KPPN Waingapu tentu juga akan mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Nitisemito (2010), efektif atau tidaknya tugas yang dikerjakan oleh seorang pegawai banyak disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerjanya. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini adalah replika dari penelitian Pramudyo (2010) menunjukkan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Penelitian tersebut dilakukan terhadap Dosen Negeri yang dipekerjakan di Kopertis Wilayah V Yogyakarta dan menunjukkan bahwa kinerja seorang dosen ternyata dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerjanya.

Konsep Islam telah mengajarkan bahwa manusia harus bekerja dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baik pula yaitu baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain dan organisasinya.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Sesuai dengan Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 yang menyatakan bahwa:
 Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
 (QS At-Taubah ayat 105)

Pada KPPN Waingapu, motivasi kerja pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Motivasi kerja pegawai terkadang belum seperti yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh letak geografis yang luas, medan yang berat, infrastruktur yang belum memadai seperti halnya dikota besar, serta

banyaknya satuan kerja yang harus diawasi, membuat beban pekerjaan menjadi terasa berat. Kompetensi pegawai juga masih perlu ditingkatkan supaya dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada satuan kerja yang diawasi. Kemampuan pemimpin juga perlu untuk ditingkatkan agar dapat memimpin KPPN Waingapu dengan baik. Dari sisi lingkungan kerja, sarana prasarana, peralatan, dan perlengkapan yang ada perlu untuk dilengkapi agar dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Faktor lain yang mendukung untuk melakukan penelitian ini adalah di KPPN Waingapu belum pernah ada penelitian yang berupa studi empiris, sehingga belum ada fakta yang menunjukkan tingkat kinerja pegawainya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dari Pramudyo (2010) yaitu terletak pada obyek penelitian serta pada variabel kompetensi dan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini mengambil judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Waingapu”**.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini akan meneliti faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai di KPPN Waingapu. Faktor-faktor yang akan diteliti diantaranya adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi rumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu.

4. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua bidang yang diantaranya adalah:

1. Bidang Teoritis

- a. Menambah ilmu pengetahuan dalam bidang Akuntansi Keperilakuan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Menambah referensi berupa hasil penelitian bagi peneliti selanjutnya dan lingkungan akademik, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bidang Praktis

- a. Memberikan masukan-masukan dan pemikiran-pemikiran yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di KPPN Waingapu.
- b. Memberikan informasi kepada KPPN Waingapu tentang upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.