

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompetitif Aparatur Sipil Negara (ASN) harus senantiasa meningkatkan profesionalitas dan kinerjanya. ASN dituntut untuk bekerja maksimal dan profesional karena kinerja mereka dilihat langsung oleh masyarakat. Profesionalitas tentunya juga ditentukan oleh latar belakang dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing personel ASN. Slogan “*the right man on the right place*” tentunya sangat berpengaruh di dalam menunjang profesionalitas ASN, karena seseorang yang memiliki keahlian tertentu harus ditempatkan di tempat yang semestinya. Namun tuntutan perkembangan teknologi saat ini menuntut ASN harus bersedia dan mampu ditempatkan dimanapun.

Dalam rangka mendukung terwujudnya *Good Governance* dalam penyelenggaraan negara khususnya di daerah, pengelolaan keuangan perlu diselenggarakan secara profesional, terbuka dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan pokok yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar. Poin penting yang berkontribusi besar dalam pengelolaan keuangan daerah yang transparan, akuntabel dan profesional adalah bidang perbendaharaan. Pemasukan dan pengeluaran daerah harus dicatat dan dilaporkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Karena setiap rupiah yang dilaporkan akan dituntut pertanggungjawabannya.

Undang undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang Undang No 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara mewajibkan pemerintah daerah dan organisasi perangkat daerah selaku pengguna anggaran untuk menyusun laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban pengelolaan keuangan. Laporan keuangan berupa neraca, laporan realisasi

anggaran, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan harus disusun dan disajikan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis Akrua.

Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Demak pada dasarnya merupakan output dari proses pencatatan akuntansi yang dilakukan unit-unit akuntansi pada pengguna anggaran dan pengguna barang perangkat daerah. Pencatatan akuntansi dilakukan atas transaksi keuangan, dicatat dalam bentuk jurnal kemudian diposting ke buku besar hingga menghasilkan laporan keuangan SKPD, Laporan Keuangan SKPD kemudian dikonsolidasi dengan laporan keuangan SKPKD sehingga menghasilkan LKPD dengan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan, SIMDA Aset, SIMDA Gaji dan terintegrasi dengan *e-Government* yaitu *e-planning*, *e-budgeting* dan *e-procurement*.

Untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan yang transparan dan akuntabel, serta mempertahankan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Jawa Tengah atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Demak, pegawai pengelola keuangan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai pengelola keuangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan faktor tersebut perlu diteliti seberapa pengaruhnya masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pengelola keuangan diantaranya, yaitu motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja.

Kinerja menurut Kasmir (2018:182), merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja karyawan yang

meningkatkan akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Kadarisman (2012:276) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Kebutuhan individu ini akan mempengaruhi semangat kerjanya, oleh karena itu organisasi selalu berusaha menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai. Terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai diharapkan akan menimbulkan motivasi atau dorongan bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Fenomena kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak tidak selalu menunjukkan kondisi yang baik serta motivasi kerja pegawai pengelola keuangan terlihat masih rendah seperti kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, suka menunda pelaksanaan tugas pekerjaan, kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, tidak suka mengambil inisiatif dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Penelitian Afandi Sudarnoto (2016) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Dhesty Kasima dkk (2016) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian M. Abdul Azis (2016) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yuyun Yuniar Darmawan dkk (2017) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Patricia M Sahanggamu dkk (2014)

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Munparadi (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2018:126), Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan atau sesuai budaya perusahaan, dan akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya.

Untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai pengelola keuangan diperlukan pelatihan pegawai. Pelatihan pegawai merupakan salah satu upaya yang efektif untuk memenuhi tantangan kompetitif. Pelatihan pegawai juga berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan. Seorang pegawai pengelola keuangan belum tentu mempunyai kemampuan pengelolaan keuangan pemerintah daerah, untuk itu perlu adanya pelatihan pegawai agar penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah dapat diselesaikan tepat waktu, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Keahlian dan kemampuan pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak terlihat masih kurang serta motivasi yang rendah terlihat pada Laporan Realisasi Anggaran Semester I Tahun 2019.

Tabel 1.1  
Realisasi Penyerapan Anggaran Semester I Tahun 2019  
Perangkat Daerah di Kabupaten Demak

NO	SKPD	TARGET	PENCAIRAN SP2D	%
1	TKN, SMP, SKB	98.320.430.000	36.527.350.753	37,15%
2	PUSKESMAS	134.135.398.000	40.749.321.211	30,38%
3	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUNAN KALIJAGA	149.687.896.550	10.108.048.470	6,75%
4	DINAS	1.254.946.969.200	315.108.487.384	25,11%

5	KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT	3.422.903.600	1.835.987.375	53,64%
6	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	10.083.420.700	3.540.238.134	35,11%
7	DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	28.340.244.000	11.106.362.819	39,19%
8	KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH	1.010.377.000	383.331.222	37,94%
9	SEKRETARIAT DAERAH	32.144.586.000	14.699.668.390	45,73%
10	SEKRETARIAT DPRD	43.990.790.000	14.397.011.028	32,73%
11	KELURAHAN	8.192.174.000	2.626.940.085	31,39%
12	KECAMATAN	34.062.034.000	14.230.490.948	39,45%
13	INSPEKTORAT DAERAH	6.629.752.000	2.673.706.548	40,33%
14	BADAN	51.679.395.950	15.827.962.275	30,63%
15	PPKD	490.941.143.000	152.098.815.030	30,98%
	<b>JUMLAH</b>	<b>2.347.587.514.000</b>	<b>635.913.721.672</b>	<b>27,09%</b>

Sumber Data: Bidang Perbendaharaan dan Akuntansi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keahlian dan kemampuan pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak masih rendah, terlihat dari penyerapan anggaran (realisasi anggaran) seluruh perangkat daerah kurang dari 50% pada semester I tahun 2019. Hal ini dapat diartikan sebagai kurang optimalnya kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.

Dalam pelaksanaan penerapan standart akuntansi pemerintahan berbasis akrual dan penggunaan *e-Government* pada pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Demak, perlu adanya pegawai pengelola keuangan yang mengerti dan menguasai akuntansi pemerintahan dan teknologi informasi. Namun kenyataannya selama ini pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan terdiri dari berbagai macam disiplin ilmu, sehingga terjadi keterbatasan sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan akuntansi dan

teknologi informasi. Sering terjadinya pergantian bendahara dan pejabat penatausahaan keuangan juga berdampak pada lambatnya pengelolaan keuangan di perangkat daerah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Atik Kurniawati (2016) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Dhesty Kasima dkk (2016) menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yuyun Yuniar Darmawan dkk (2017) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Patricia M. Sahanggamu dkk (2014) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Muhammad Ikhlas Khan (2012) Ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan pelatihan serta motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Danu Eko Saputro (2016) menunjukkan pelatihan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pelatihan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasibuan (2018:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Fenomena terkait disiplin pegawai pengelola keuangan diantaranya : sering tidak konsisten terhadap aturan waktu kerja, sering tidak konsisten dalam pelaksanaan kegiatan, sering terlambat dalam pengiriman laporan, oleh karena itu penerapan disiplin kerja sangat diperlukan untuk menumbuhkan ketaatan dan keteraturan pegawai pengelola keuangan dalam bekerja.

Tabel 1.2  
Pengiriman Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Pengeluaran  
Semester I Tahun 2019 Perangkat Daerah di Kabupaten Demak

NO	Bulan	Perangkat Daerah Tepat Waktu	Perangkat Daerah Tidak Tepat Waktu	Jumlah Perangkat Daerah	%
1	Januari	0	0	112	0,00%
2	Februari	66	46	112	58,92%
3	Maret	57	55	112	50,89%
4	April	67	45	112	59,82%
5	Mei	55	57	112	49,11%
6	Juni	37	75	112	33,04%
	Rata-rata	47	47	112	41,96%

Sumber Data: Bidang Perbendaharaan dan Akuntansi BPKPAD Kabupaten Demak

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak masih kurang disiplin, terlihat dari pengiriman Laporan Pertanggungawaban Bendahara Pengeluaran sebagai syarat pengajuan Ganti Uang (GU) rata-rata per bulan 47 perangkat daerah dari 112 perangkat daerah atau sebesar 41,96% pada semester I tahun 2019.

Hasil penelitian Siti Fatimah (2016) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Brigita Ria Tumilaar (2015) disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Valensia Angelina Wisti Dapu (2015) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Patricia M. Sahanggamu dkk (2014) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan atas dasar pada beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya perbedaan hasil (research gap) mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Untuk menutup gap tersebut, peneliti mengusulkan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, karena motivasi kerja

diprediksi mempengaruhi hubungan antara pelatihan dan pengembangan pegawai dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

## **1.2.Perumusan Masalah**

Keahlian dan kemampuan pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak yang masih kurang terutama dalam pembuatan laporan, pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan terdiri dari berbagai macam disiplin ilmu, sering terjadinya pergantian bendahara dan pejabat penatausahaan keuangan berdampak pada lambatnya pengelolaan keuangan di perangkat daerah.

Fenomena terkait disiplin kerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak diantaranya : sering tidak konsisten terhadap aturan waktu kerja, sering tidak konsisten dalam pelaksanaan kegiatan, sering terlambat dalam pengiriman laporan, kurang lengkapnya bukti transaksi keuangan.

Fenomena kinerja pegawai pengelola keuangan tidak selalu menunjukkan kondisi yang baik serta motivasi kerja yang masih rendah seperti kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, suka menunda pelaksanaan tugas pekerjaan, kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, tidak suka mengambil inisiatif dan berkeaktivitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian singkat tersebut diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak ?



3. Bagaimana pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

pada pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak yang pada akhirnya dapat menjadi gambaran tentang kinerja pegawai pengelola keuangan di Kabupaten Demak.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah akademik, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

