

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan tempat dan sarana untuk mencapai tujuan bersama yang terdiri dari beberapa individu dengan berbagai macam karakteristik dan keahlian. Di dalam suatu organisasi tak lepas dari perbedaan pola pikir antar individu sehingga membutuhkan suatu koordinasi. Dari hal yang membedakan tersebut diubah menjadi suatu sinergi dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai jika ada pemimpin yang bisa mengontrol dan mengawasi organisasi secara efisien dan efektif. Seorang pemimpin harus mampu memfokuskan pikiran dan tindakan bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah di program, pemberdayaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, mengayomi dan membina kepada bawahannya agar dapat membangun suatu ikatan yang baik, dan mampu menentukan visi dan misi yang tepat guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen organisasi dikatakan efektif dan efisien tergantung pelaksanaan kerja pimpinan dalam melaksanakan perencanaan, koordinasi, pengontrolan, dan pengawasan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah. Seorang pemimpin dalam Kantor BPKD harus bisa menguasai kemampuan Manajerial agar dapat menyelesaikan suatu masalah yang terjadi. Seorang pemimpin harus mempunyai skill yang lebih memadai, sehingga dapat mendongkrak kinerja pegawai yang dipimpinnya. Suatu keberhasilan

organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila mampu mempengaruhi kinerja individu dan kinerja organisasi maka dapat dikatakan seorang pemimpin tersebut berhasil dalam mendorong dan memotivasi. Sebagai pemimpin yang membawahi bawahannya dituntut agar mampu mengelola berbagai macam pemikiran dan aspirasi bawahannya. Peran dari seorang pemimpin akan menjadi panutan apabila mampu menyampaikan visi misi organisasi secara jelas dan mudah dimengerti agar orang lain mau melaksanakan apa yang ingin dicapai dan berdampak memotivasi bawahan agar lebih semangat.

Dalam kasus ini yang menjadi sorotan adalah bagaimana seorang pemimpin menilai pegawai bekerja dan menunjukkan kemampuannya secara maksimal atau belum maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Didalam organisasi pengelolaan sumber daya manusia lebih mengutamakan aspek kinerja pegawai. Menurut Wahyu Triyono (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang baik maka dapat digunakan untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam instansi pemerintah maupun swasta, kinerja juga sebagai alat tolak ukur pencapaian keberhasilan seorang

pemimpin dalam menjalankan rencana organisasi dan sumber daya manusia yang ada agar tepat guna. Menyadari situasi tersebut, untuk menghadapi hambatan dan tantangan maka harus mengantisipasi dengan melihat tujuan yang akan di capai organisasi. Ada empat karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas

1. mempunyai kemampuan ( skill, knowledge, experience dan abilities ) yang memenuhi standar.
2. komitmen yang dimiliki dalam organisasi.
3. selalu bertindak cost effectiveness dalam melakukan suatu kegiatan.
4. bertindak seirama dengan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. oleh karena itu kemampuan yang harus dimiliki karyawan sangat penting untuk mendongkrak perbaikan kinerja karyawan.

kinerja merupakan hasil yang didapat oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang telah diberikan secara efektif dan efisien (Sunarti et al,2017). Kerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang pelaksanaan kerjanya sesuai dengan perintah dari atasan agar si karyawan mampu menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan sasaran yang telah diperintahkan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) yang dapat mempengaruhi kinerja ada dua variabel, pertama variabel yang mempengaruhi suatu kinerja yaitu karakteristik, motivasi, pengalaman, sikap, dan jenis kelamin yang termasuk didalam variable individual. Kedua, variabel situasional yang terdiri faktor fisik, sosial, organisasi dan lingkungan fisik. Menurut Wahyu dalam Ria (2017) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dari

hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas. Kinerja dapat sebagai standart penilaian sukses tidaknya suatu organisasi.

Menyadari situasi yang terjadi, untuk menghadapi hambatan yang mungkin terjadi dalam organisasi, maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya yang mampu bersaing baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya aparatur organisasi. Untuk itu diperlukan pelatihan pendidikan agar dapat meningkatkan kualitas dan mengembangkan sumber daya (Wardono, 2012). Pendidikan pelatihan merupakan salah satu proses meningkatkan kemampuan pegawai dalam menerima tugas yang diberikan atasan agar karyawan tersebut dapat berkembang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan harapan dalam pendidikan pelatihan. Dalam pendidikan pelatihan poin penting yang harus dicapai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan kepada Undang-Undang dasar 1945 dan Pancasila.
2. Mengeksplorasi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menghadapi tugas yang diberikan.
3. Menciptakan aparatur yang dapat berperan aktif dalam mempererat persatuan dan kesatuan.
4. Menetapkan tindakan diri sendiri yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

5. Menyelaraskan visi dan misi dalam melakukan tugas pemerintah maupun tugas dalam pembangunan demi menciptakan sistem pemerintahan yang maksimal.

Permasalahan yang mungkin terjadi dalam pendidikan pelatihan adalah tidak semua pegawai dapat ikut serta dalam pendidikan pelatihan. Dari beberapa pegawai kemungkinan ada yang kurang memahami pentingnya pendidikan pelatihan, dan beranggapan bahwa pendidikan pelatihan tidak perlu lagi. Dari berbagai pertimbangan pendidikan pelatihan yaitu (1) faktor usia pegawai dalam kasus ini pegawai yang berumur tua kurang dapat mengikuti bahkan cenderung malas mengikuti pendidikan pelatihan dan lebih memilih memberikan kesempatan tersebut kepada pegawai muda karena berasumsi kalau pegawai usia muda lebih bisa menerima pelatihan yang diberikan, (2) faktor kesibukan dari para pegawai. Oleh karena itu, masalah yang terjadi dalam pendidikan pelatihan memungkinkan dapat berdampak pada kinerja pegawai di kantor BPKD kabupaten Klaten.

Kepemimpinan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena seorang pemimpin sebagai panutan dan contoh keteladanan bagi pegawai bawahannya. seorang pemimpin dikatakan baik jika pemimpin itu terjun langsung dalam menjelaskan pekerjaan yang harus dilaksanakan, bersosialisasi dengan bawahannya, mau menerima masukan bawahannya dan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, sehingga secara tidak langsung memotivasi kerja pegawai di lingkungan kerja (Wahyuni,2015). Peranan seorang pemimpin tidak lepas dari gaya

kepemimpinannya. Menurut Suntoyo dalam Sunarti, et al (2017) kepemimpinan merupakan suatu aktivitas mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan.

Menurut Lailasa (2017) motivasi adalah dorongan keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi individu maupun kelompok agar dapat melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Ariefiantoro (2012) berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah keahlian dalam memimpin yang mengarahkan pegawai kepada tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut agar siap bekerja dan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk memberikan dorongan yang mengakibatkan seseorang mencapai tujuan organisasi dengan mengerahkan seluruh kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai rencana kerja yang akan dilaksanakan yang telah menjadi suatu tanggung jawab bersama para karyawan. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang memungkinkan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang di perintahkan atasannya. Lingkungan kerja dibagi fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan

kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Menurut Utomo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan dan dapat berpengaruh terhadap jiwa khususnya suasana kerja, kenyamanan kerja, dan keamanan dalam bekerja yang memiliki pengaruh penting untuk kelancaran produktivitas pegawai. Jika lingkup lingkungan kerja pegawai terjamin, secara tidak langsung berpengaruh terhadap rasa puas pegawai yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kinerja.

Selain itu informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu mengembangkan dan menggerakkan suatu kegiatan dalam organisasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi tergantung pada sistem informasi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan, kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan. Dengan menggunakan informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi resiko dalam memilih alternatif (Lesmana, 2013).

Dari beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai dan karyawan yang telah penulis ketahui, terdapat hasil yang cukup beragam, diantaranya hasil

penelitian Utomo (2014), Lestari (2014), Sunarti et al (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Namun dalam penelitian Munparidi (2012) kepemimpinan tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Wahyuni (2015), Wardono (2012). Namun dalam penelitian Utomo (2014), Munparidi (2012) dan Lestari (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penulis menambah variable Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu merupakan dasar dilakukannya penelitian ini. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan, kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas system Informasi akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini:



1. Apakah Pengaruh Pendidikan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten?
5. Apakah Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten?

### **C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Pada kantor BPKD Kabupaten Klaten. Secara rinci, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pendidikan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.
2. Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.

4. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.
5. Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi seluruh pegawai BPKD Kabupaten Klaten dalam mengevaluasi dan mempertimbangkan dalam menilai kinerja kepegawaian sehingga kedepannya dalam melaksanakan proses kegiatan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten dapat lebih memaksimalkan kinerjanya.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi sebagai referensi untuk menambah pengetahuan para Akademisi dalam melaksanakan penelitian berikutnya dan juga bisa melengkapi penelitian sebelumnya.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini semoga dapat sebagai acuan pembelajaran penulis agar lebih mengembangkan wawasan ilmu dan pandangan potensi kinerja pegawai yang harus dikembangkan pada salah satu kantor

pemerintahan daerah. Selain itu, sebagai tugas dalam memenuhi dan melengkapi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini disusun secara terstruktur dalam per bab yang masing-masing bab dibagi menjadi sub bab, hal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis agar mempermudah bagi pembaca dalam memahami penulisan penelitian ini. Isi dan bahasan ini disajikan dalam bentuk sistematika, sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan membahas : Latar Belakang yang menjadi landasan dalam pemilihan judul, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

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

Dalam bab ini akan membahas tentang pengertian teori Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja Pegawai pada kantor Bagian Keuangan Sekretariat Daerah, kerangka penelitian, dan tinjauan penelitian terdahulu terdahulu.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang: waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang: gambaran umum obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan.

### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang: kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran.