

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi kemajuan di era globalisasi modern yang pesat dan beraneka ragam, organisasi diuntut agar dapat mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika SDM pada suatu organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standar yang ditetapkan pada suatu organisasi. SDM dalam suatu organisasi merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Untuk menilai kualitas dari SDM itu dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai itu merupakan suatu kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda dari setiap individu.

Kinerja atau *performance* adalah merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja dapat diketahui dan dapat diukur jika suatu individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh Karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012). Hal ini sesuai dengan penelitian Mangkunegara (2011) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Dari definisi diatas menunjukkan bahwa kinerja lebih menekankan pada suatu proses, dimana selama pelaksanaan suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja dari pegawai sangatlah penting, karena dengan adanya profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini akan diketahui seberapa jauh mana pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutarjo (2008) bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Profesionalisme merupakan hal yang paling dituntut bagi seseorang yang sudah bekerja. Profesionalisme berasal dari kata profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, kecakapan teknik, dan kematangan etik untuk dapat menjadi profesionalisme. Sedangkan profesionalisme kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi dimana terwujudnya suatu pelaksanaan kerja yang baik dan optimal oleh para pegawai. Profesionalisme sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai sendiri. Didalam aspek muatan kinerja salah satunya yaitu aspek profesional dimana profesional yaitu individu yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan memberi hasil yang memuaskan. Selain itu seorang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau *output* dengan kualitas yang baik.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja instansi dan diharapkan dapat mendorong kinerja pegawai sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa peran dari pegawai yang terampil dan disiplin. Dengan meningkatkan kedisiplinan, maka pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi yang diperkecil seminimal mungkin dan ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka akan memperbaiki kinerja pegawai termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan. Hal ini sesuai dengan penelitian

Rahayu (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang dikatakan disiplin apabila orang tersebut bersedia menaati semua peraturan serta melakukan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun terpaksa.

Dalam hal ini juga faktor motivasi tidak kalah pentingnya dalam hal peningkatan kerja pegawai. Banyak pegawai belum bersedia untuk mengerahkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal sehingga diperlukan adanya faktor pendorong yang disebut dengan motivasi. Adanya motivasi ini pegawai akan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi pula dan pegawai akan lebih bersemangat melaksanakan pekerjaannya dan juga bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Menurut Mulyasari (2018) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tersebut.

Bengkalis merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Provinsi Riau. Kabupaten Bengkalis ini terletak pada bagian pesisir timur Pulau Sumatera yang terdiri dari pulau dan daratan serta kawasan pesisir dan laut. daratan serta memiliki kawasan pesisir dan laut. Secara administratif Kabupaten Bengkalis pada sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Kepulauan Meranti, sebelah Barat Kabupaten Bengkalis berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hulu dan Kota Dumai, selanjutnya sebelah Timur berbatasan dengan Selat Malaka dan Kabupaten Kepulauan Meranti (<https://bengkaliskab.go.id/>).

Kabupaten Bengkalis memiliki salah satu instansi yang bertugas untuk melaksanakan urusan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dimana setiap daerah Kabupaten/kota mempunyai Badan Pendapatan Daerah. Badan Pendapatan Daerah memiliki tugas yaitu menyelenggarakan pemungutan pendapatan daerah dan mengadakan koordinasi dengan instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pemungutan pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah merupakan suatu lembaga atau instansi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada

Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas pokok Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis yaitu untuk membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu di Bidang Pendapatan Daerah. Mampu tidaknya Badan Pendapatan dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh pada sumber daya manusianya yang produktif dalam melaksanakan program-program pemerintahannya.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis juga perlu didukung adanya pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Dengan adanya pegawai yang berkualitas sangat diharapkan dalam pelaksanaan tugas pokok visi dan misi dari Badan Pendapatan Daerah dan dapat berjalan dengan sesuai dengan penyusunan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Disamping itu juga untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal, instansi juga perlu didukung adanya pengembangan SDM yang baik, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis diperoleh data Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 95 orang yang semuanya masih pegawai tetap dan memiliki kepangkatan yang diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun masalah yang terjadi dikantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis terkait profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja Pegawai ini adalah masih ditemukan pegawai yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Selain itu, terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan posisi jabatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Saputra, dkk; (2017) yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis menyatakan hasil pra survei pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis yaitu masih terdapat permasalahan yang sama. Setiap tahunnya yaitu terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan seperti penerbitan Surat Ketetapan Pajak (SKP) Daerah yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu >14 hari, namun dalam

prakteknya bisa berminggu-minggu. Selain permasalahan diatas, masih kurangnya tingkat semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat ketidakhadiran yang fluktuatif pada tahun 2015, Sehingga kemungkinan terjadi penurunan kinerja pegawai akan lebih tinggi. Seharusnya tingkat ketidakhadiran pegawai ada pada angka yang rendah. Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis juga mempunyai semangat kerja yang masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bidang masing-masing terdapat kesenjangan dalam menempatkan pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengindikasikan gambaran dari ketidaksesuaian pegawai dalam bekerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan dengan posisi jabatan. Maka pegawai dalam bekerja tidak mencurahkan segala kemampuannya yang pada akhirnya berakibat pada kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis?
4. Apakah profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya di batasi pada pengaruh profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak berikut ini:

1.5.1 Secara teoritis

a. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengalaman atau pengetahuan dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi dalam pengembangan peneliti selanjutnya terkait profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Secara Praktis

a. Bagi Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah

Sebagai bahan refleksi bagi instansi dan pegawai akan pentingnya profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.

b. Bagi politeknik Negeri Bengkalis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi khususnya bagi mahasiswa Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Keuangan Publik maupun mahasiswa lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara ringkas. Rencana isi dari bagian per bagian pada laporan skripsi yang disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulisan menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulisan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal sebelumnya, serta teori-teori yang sesuai dengan pokok bahasan pada penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai berbagai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, jenis penelitian dan definisi konsep dan operasional.

BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN ANALISA

Bab ini menjelaskan deskripsi data yang telah diperoleh dan analisis data dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian dari penelitian yang telah dilakukan yang menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

