

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang modern, organisasi perlu mengembangkan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah blok bangunan organisasi yang memainkan peran penting dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola secara efisien dan efektif untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Hal terpenting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kinerja dari seorang karyawan. Sejauh ini, banyak institusi tidak memiliki staf karyawan yang berkualitas. Hal ini tercermin dari rendahnya produktivitas staf dan sulitnya mengukur kinerja staf dalam kerangka kelembagaan (Putri & Widjana, 2019).

Keberhasilan pembangunan tidak terlepas dari peran dan fungsi lembaga nasional dalam melaksanakan tugas nasional. Oleh karena itu, diperlukan peran personil yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional. Dalam hal ini PNS sebagai unsur aparatur negara harus memiliki kompetensi. Dengan tugas bagaimana mengelola dan mengembangkan secara demokratis dan transparan dalam rangka melayani dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk diakui secara internasional dalam persaingan global, maka kita harus dapat meningkatkan keterampilan melalui sertifikasi. Keterampilan seseorang didukung dengan adanya sertifikasi karena mereka mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keahlian dari Lembaga yang menangani sertifikasi tersebut dan untuk memenuhi persyaratan perundang-undangan.

Sertifikasi adalah bukti bahwa seseorang memiliki keahlian atau pengetahuan tertentu dalam bidang tertentu. Sertifikasi biasanya dilakukan oleh pemerintah atau otoritas independen atau badan pengaturan standar yang diakui secara nasional maupun internasional, misalnya *ISO, International Organization for Standardization* untuk sertifikasi internasional dan Badan Nasional Sertifikasi untuk sertifikasi profesi nasional (Fina, 2022). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan

eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang yang menjadi bagiannya untuk melakukan perilaku kognitif, emosional, dan psikomotorik semaksimal mungkin. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Menurut Mangkunegara dalam (Sembiring, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya sangat berpengaruh terhadap output yang dihasilkan. Penempatan pegawai yang potensial dan bertanggung jawab dengan kompetensi profesional dan manajerial yang sesuai di bidang pengelolaan keuangan daerah sangat penting. Kemampuan adalah yang paling sulit untuk ditiru karena sifatnya yang berbeda dan unik pada setiap orang. Hal ini menekankan bahwa kompetensi saat ini harus berbasis pengetahuan, dan kompetensi merupakan aset terpenting perusahaan sebagai sumber untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Artinya, dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih mudah. Selain kompetensi, motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah. Beberapa daerah telah mengambil langkah-langkah untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih baik, seperti menawarkan insentif dalam bentuk bonus kinerja atau uang lembur. Motivasi adalah keadaan kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi, karyawan

akan merasakan dorongan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai efektivitas organisasi. Seorang pegawai yang bermotivasi tinggi mampu melakukan tugas secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi dalam suatu organisasi atau bisnis bertujuan untuk membangkitkan semangat kerja pegawai untuk menggunakan segala kemauan dan kemampuannya untuk mencapai prestasi organisasi. Memberikan motivasi tergantung pada tingkat pendidikan dan situasi keuangan tersendiri. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi maka semua pegawai diharapkan bekerja keras dan bertindak dengan semangat. Selain itu, pegawai juga akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

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. Secara administratif Kabupaten Bengkalis pada sebelah utara berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Kepulauan Meranti, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hulu dan Kota Dumai, selanjutnya sebelah timur berbatasan dengan Selat Malaka dan Kabupaten Kepulauan Meranti.(bengkaliskab.go.id)

Pemerintah Kabupaten Bengkalis telah meraih Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Laporan Keuangan (LK) Pemerintah Kabupaten Bengkalis pada tahun 2021. Hasil tersebut diraih karena adanya sinergitas dan kerjasama antar *stakeholder* pada tiap instansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Sehingga tingkat kinerja pegawai harus terus dipertahankan dan semakin ditingkatkan.(bengkaliskab.go.id).

Setiap tahun BPK melakukan pemeriksaan keuangan untuk memberikan opini kepada entitas yang diperiksa. Opini WTP diberikan apabila penyajian laporan keuangan entitas telah sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), telah cukup mengungkapkan informasi keuangan, patuh terhadap peraturan perundang-undangan, dan memiliki Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang efektif. Dalam memeriksa laporan keuangan BPK menilai kewajaran penyajian laporan keuangan apakah sudah sesuai dengan SAP atau belum. Jadi opini WTP tidak serta merta menjamin tidak adanya tindak pidana korupsi, karena pemeriksaan laporan keuangan tidak ditujukan secara khusus untuk mendeteksi adanya korupsi. Namun sesuai UU, BPK wajib menyampaikan kepada pihak berwenang apabila dalam proses pemeriksaan BPK menemukan adanya indikasi tindak pidana korupsi.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) bukan tidak dimaksudkan untuk menjamin tidak adanya korupsi. Masyarakat harus menyadari bahwa Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) merupakan penilaian atas kewajaran laporan keuangan yang dihasilkan dari pemeriksaan keuangan. Untuk itu seluruh pegawai pengelola keuangan di setiap SKPD Kabupaten Bengkalis harus memastikan bahwa laporan keuangan telah disusun dengan baik dan benar. Dan dengan adanya Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang sudah baik, maka seharusnya pegawai lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya untuk mencegah terjadinya kecurangan di tiap instansi Pemerintah Kabupaten Bengkalis di waktu yang akan datang.

Penelitian-penelitian mengenai pengaruh sertifikasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan menunjukkan bahwa dalam penelitian (Sitompul, Ali, & Rialmi, 2021) menunjukkan bahwa terbukti dan ditemukannya pengaruh secara bersama dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2020) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (Ariska, Ratna, & Yunita, 2021) membuktikan

bahwa sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA/ sederajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen. Hasilnya, semakin meningkat tunjangan sertifikasi yang diterima, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Penelitian (Nawawi, 2022) yang membuktikan bahwa sertifikasi guru itu berpengaruh terhadap kompetensi guru, motivasi guru dan kesejahteraan guru. Berbeda dengan penelitian (Noviyanti & Ismaya, 2022) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini disebabkan antara lain oleh dorongan peningkatan keterampilan pegawai sehingga keterampilan yang dimiliki pegawai perlu di tingkatkan untuk kemajuan instansi di masa mendatang. Berbeda dengan penelitian (Mariana, Umar, & Tamsah, 2018) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi tentang kontrol kinerja yang baik pada dirinya maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian (Arfan, 2019) membuktikan bahwa variabel motivasi memberikan angka koefisien regresi yang positif. Dalam penelitian (Kristianti & Dkk, 2021) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sertifikasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pemerintah Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pemerintah Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pemerintah Kabupaten Bengkalis?
4. Apakah pengaruh sertifikasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada pemerintah Kabupaten Bengkalis?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh wilayah dan ruang lingkup yaitu hanya dalam ruang lingkup di Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap pegawai pengelola keuangan di Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang hanya menggunakan beberapa variabel.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

4. Mengetahui pengaruh sertifikasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sebelumnya terutama mengenai pengaruh sertifikasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.
2. Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan tidak hanya dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sebelumnya, melainkan juga dapat memberikan manfaat terhadap pegawai pengelola keuangan pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis agar dapat terciptanya sistem pengelola keuangan yang baik demi kesejahteraan pegawai Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang jelas serta menyeluruh mengenai skripsi yang akan ditulis oleh peneliti, maka penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka dan penjelasan landasan teori pendukung yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan pembahasan masalah.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, metode analisis data, jenis penelitian dan definisi konsep dan operasional.

BAB 4 : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN ANALISA

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian dan analisis hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.