

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat mengakibatkan instansi pemerintah ataupun organisasi publik dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang mudah, cepat dan terbuka. Dengan demikian, setiap instansi dituntut mempunyai sumber daya manusia yang aktif di era yang semakin maju. Di setiap instansi atau organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam instansi. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawai yang bekerja di dalamnya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen instansi pemerintah, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Teori motivasi menyatakan bahwa manusia hanya akan melakukan pekerjaannya jika orang tersebut mempunyai motivasi kerja dan pekerjaan tersebut menyenangkan baginya. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan bekerja yang berarti.

Motivasi berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar (Hadari Nawawi, 1988, p. 351). Motivasi dapat dikembangkan dengan menemukan kebutuhan pegawai yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologi, sosial, dan ekonomi dalam lingkungan kerja dan menciptakan kondisi bagi pemenuhan kebutuhan tersebut. Faktor kebutuhan dapat menjadi motivasi yang mampu mendorong para pegawai untuk bekerja. Dan Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan suatu keinginan

untuk bekerja keras/giat, berprestasi dan sukses. Keinginan untuk bekerja keras, berprestasi, dan sukses dapat didorong dengan memberikan tantangan sugestif yang memberi motivasi untuk bertindak.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Selanjutnya Sofyandi (2010:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Agar setiap kinerja pengurus barang pengguna dapat melaksanakan tugas utamanya dengan baik diperlukan peranan supervisi dari lini pimpinan Sistem Pengendalian Intern (SPI) yakni kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Menurut Comstock (1994) yang dimaksud dengan supervisi adalah tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan akan menentukan kualitas dan hasil supervisi. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial dari pada melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik, karena merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya. (Luthans, 1995). Salah satu bentuk dari supervisi adalah mentoring (pelatihan) yang didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang, berlangsung secara intensif dari karyawan senior (pementor) dan karyawan junior.

Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan *job description* individu yang bersangkutan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah menjadi dasar dinamika pemerintahan daerah khususnya pada bidang penyelenggaraan pemerintah daerah, hak dan kewenangan, administratif, politik, keuangan dan lain-lain. Pemerintah daerah diberi wewenang untuk mengatur dan mengurus pemerintahan tersendiri termasuk dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan penyajian laporan pertanggungjawaban. Pemerintah daerah dituntut untuk mengedepankan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat. Sedangkan transparansi merupakan pemberian informasi yang terbuka dan jujur dari pemerintah daerah kepada masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat berhak untuk mengetahui pelaksanaan anggaran pemerintah daerah dan setiap penyerapan anggaran tersebut, pemerintah daerah juga harus mampu mempertanggungjawabkannya. Pertanggungjawaban pemerintah daerah disajikan dalam format Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

Laporan keuangan pemerintah daerah tidak saja menyajikan informasi mengenai sumber daya keuangan, transaksi dan aktivitas berbagai kegiatan akuntansi keuangan daerah namun juga menyediakan informasi pengukuran transaksi ekonomi dengan menggunakan satuan uang, serta mengenai barang milik daerah (BMD) ataupun aset daerah. Dengan demikian, salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas nilai laporan keuangan adalah nilai aset atau barang milik daerah.

Laporan aset atau barang milik daerah menjadi hal yang sangat penting karena mempengaruhi neraca pada laporan keuangan pemerintah daerah. Keberadaan barang milik daerah menjadi unsur yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan dari suatu entitas/organisasi perangkat daerah. Keberadaan barang milik daerah sangat mempengaruhi kelancaran roda pemerintahan dan pembangunan.

Manajemen aset/barang milik daerah menjadi suatu keharusan bagi pemerintah daerah untuk turut menghasilkan pertanggungjawaban yang baik dalam laporan keuangan atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) setiap tahunnya. Salah satu faktor penyajian laporan keuangan yang transparan, wajar serta dapat dipertanggungjawabkan dipengaruhi oleh ketepatan pelaporan dan penatausahaan keuangan dan aset tetap. Hal tersebut dikarenakan aset tetap

pemerintah memiliki peranan yang besar dalam sebuah neraca pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah (Damayanti, 2013)

Permasalahan mengenai Laporan Barang Milik Daerah yakni Laporan Persediaan yang masih terdapat kesalahan-kesalahan dalam pencatatan suatu transaksi. Dalam hal ini, antara lain: keterlambatan penyusunan laporan persediaan saat akhir tahun. Hal ini dikarenakan banyak faktor, yakni Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) pencairan masih belum diterima oleh pengurus barang pengguna sampai akhir tahun yang menyebabkan pengurus barang pengguna tidak bisa menginput penerimaan barang. Akibatnya, akan terjadi ketidak sesuaian dengan Laporan Realisasi Belanja saat akhir tahun, kesalahan penginputan kode barang dan kode belanja pada aplikasi persediaan. Di samping itu, akan terjadi kesalahan tanggal pengeluaran barang lebih dahulu dari pada penerimaan sehingga menyebabkan minus barang pada kartu stok persediaan. Selain itu di beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masih terdapat kesalahan angka transfer masuk/ transfer keluar barang yang tidak sesuai.

Permasalahan lain yang ada di Dinas Pendidikan adalah berkaitan dengan persediaan bersumber dari Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang sampai dengan akhir tahun masih terdapat selisih antara pelaporan yang ada di SIAP BOS dengan laporan yang ada di lembaga-lembaga sekolah.

Permasalahan mengenai pengelolaan aset yang kurang tertib menurut hasil temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) seperti aset tetap yang belum didukung dengan daftar barang yang tertuang dalam kartu inventaris barang di beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pasuruan yang atributnya kurang informatif, yaitu tanah pada Kartu Inventaris Barang (KIB) A tidak dilengkapi lokasi dan penggunaan serta luasan yang tidak wajar. Selain itu di Kartu Inventaris Barang (KIB) A tidak dilengkapi status kepemilikan dan nomor sertipikat. Di Kartu Inventaris Barang (KIB) B yaitu Peralatan dan Mesin yang tidak dilengkapi dengan merk atau tipe dan keterangan yang memadai. Di Kartu Inventaris Barang (KIB) C yaitu Gedung dan Bangunan tidak dilengkapi informasi alamat dan keterangan letak, luasan bangunan tidak wajar dan tidak dilengkapi informasi status dan register tanah. Di Kartu Inventaris Barang (KIB) D yaitu Jalan Irigasi dan Jaringan tidak dilengkapi dengan informasi lokasi dan keterangan selain itu tidak dilengkapi ukuran dimensi dan luasan

Dari uraian permasalahan yang telah disampaikan di atas serta dukungan teori tentang faktor-faktor kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan yang terjadi seperti yang disebutkan di atas dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DENGAN PERAN SUPERVISI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PENGURUS BARANG PENGGUNA DI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah?
2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui peran supervisi sebagai variabel moderasi pada pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah?
4. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja melalui peran supervisi sebagai variabel moderasi pada pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui peran supervisi sebagai variabel moderasi pada pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja melalui peran supervisi sebagai variabel moderasi pada pengurus barang pengguna di Organisasi Perangkat Daerah

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Motivasi, Insentif dan Peran Supervisi terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasuruan.
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Pasuruan, sebagai masukan dan sumber informasi untuk optimalisasi kinerja pengurus barang pengguna yang diharapkan berdampak positif pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah di masa yang akan datang.
3. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan bagi Universitas Malangkececwara mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus barang pengguna pemerintah daerah.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pengurus barang pengguna pemerintah daerah.