

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja secara umum adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Prestasi kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Prestasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sifat positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2000) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2005) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan waktu.

Prestasi kerja secara khusus dapat dilihat dari bidang pekerjaannya yaitu penilaian dimanfaatkan untuk dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia serta kegiatan perancangan pekerjaan pegawai dalam organisasi.

Selain itu juga dapat dilihat dari bidang pengangkatan dan penempatan, penilaian prestasi kerja dijadikan pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi,

dan penempatan pegawai dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja, selanjutnya dilihat dari bidang pengembangan karir dan pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkaitan dengan pola karir dan program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Serta dalam bidang penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan kinerja, promosi dan kompensasi.

Menurut Flak Dan Dertz Dalam Dewi (2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diperlukan dalam kesuksesan kinerja yaitu (1) komitmen top manajemen dan kepemimpinan (2) partisipasi pegawai dan manajer menengah ,(3) budaya yang baik ,(4) pelatihan dan pendidikan ,(5) membuatnya relative sederhana, mudah digunakan dan dipahami, dan (6) kejelasan visi, strategi dan hasil.

Pada umumnya tujuan prestasi kerja adalah memberikan informasi yang sangat membantu manajemen untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan masalah promosi, kenaikan gaji. Selain itu tujuan penilaian prestasi kerja pegawai adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan peranan seseorang terhadap realisasi tujuan organisasi. Selain prestasi kerja pegawai yang mampu merealisasikan tujuan organisasi juga terdapat faktor lain yaitu poartisipasi anggaran.

Partisipasi adalah peranan secara aktif dalam proses atau alur terhadap program pengawasannya, mulai dari tahapsosialisasi, perencanaan, pelaksanaan, dan pelestarian kegiatan dengan memberi sumbangan tenaga atau memberikan sesuatu pemikiran terhadap pekerjaan kantor. Partisipasi dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan adalah suatu keikutsertaan, peran serta atau keterlibatan yang dikaitkan dengan adanya partisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan kantor merupakan daya dorong yang timbul dari diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Anggaran merupakan salah satu komponen penting dalam perencanaan perusahaan, yang berisikan rencana kegiatan dimasa datang dan mengindikasikan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Hansen & mowen.2000).penganggaran merupakan suatu proses yang cukup rumit pada organisasi sektor publik, termasuk diantaranya pemerintahan daerah. Hal tersebut berbeda dengan penganggaran pada sektor swasta. Pada sektor swasta anggaran merupakan bagian dari rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik,namun sebaliknya pada sektor publikanggaran justru harus diinformasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan untuk mendapat masukan.

Pengendalian intern merupakan segenap rencana organisasi dan semua metode serta kebijaksanaan yang terkoordinasi dalam perusahaan, bertujuan untuk mengamankan sistem pengendalian intern yang baik harus didukung oleh adanya sistem dan prosedur yang memadai, tenaga pelaksana yang penuh integritas dan memenuhi kualifikasi profesi, serta adanya pemisahan tugas yang jelas disetiap masing-masing bagian dan pejabat yang menangani (Purwono,2004:56). Dengan adanya pengendalian intern yang baik, setiap individu dalam organisasi akan memahami tugas dan fungsi masing-masing bagian, sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja instansi pemerinthan daerah.

Kecerdasan emosional akan mempengaruhi seseorang dalam memotivasi diri sendiri, apabila seseorang mampu mengendalikan emosi maka akan timbul motivasi yang kuat untuk selalu berkembang menuju kearah yang lebih baik. Ada tiga kemampuan yang harus dimiliki seorang pekerja, yaitu keterampilan berkomunikasi, keterampilan antar pribadi, dan inisiatif, karena dibandingkan dengan IQ (kecerdasan kognitif) dan keahlian murni, kecakapan emosi berperan dua kali lebih penting untuk meraih keunggulan atau sekitar 67 persen kemampuan yang dipersyaratkan untuk kinerja efektif (Goleman, 2000 dalam Rakhmawati, 2008:1)

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mejenah (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran, motivasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada dinas pertanian provinsi Riau. Sedangkan secara parsial partisipasi anggaran, motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja, tetapi kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada dinas pertanian provinsi Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovanni (2012) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Jember” bahwa ketiga variabel independen, partisipasi anggaran, motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sebagai variabel dependen. Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anna Sutrisna S (2011), tentang “Pengaruh Partisipasi Anggaran Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Pada Pemerintahan Kota Yogyakarta dengan Pendekatan Kontigensi” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan untuk variabel desentralisasi dan motivasi kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh syintia (2014) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.PLN (PERSERO) diwilayah Riau Daerah Pekanbaru” menyimpulkan bahwa 1) pengendalian intern tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. 2) penerapan *good corporate governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial 3) pengendalian intern dan *good corporate governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanita (2013) dengan judul “ pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah (studi pada satuan kerja perangkat daerah kota pekanbaru)” menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja instansi pemerintah. Secara parial, pemanfaatan teknologi informasi dan budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Sementara itu, pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2005) menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akuntansi internal dengan sampel penelitian perbankan baik bank pemerintahan maupun bank swasta yang beroperasi di wilayah pekanbaru, hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan teknologi informasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan begitu pula budaya organisasi, namun demikian pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan dengan mereplikasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Mejenah (2014) yang meneliti tentang pengaruh partisipasi anggaran, motivasi, dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pada instansi pemerintah. Perbedaan penelitian ini dengan Siti Mejenah terletak pada objek penelitian, yaitu penelitian terdahulu di dinas tanaman pangan dan hortikultura provinsi Riau sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kabupaten Pasaman. Selain itu, pada penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi sedangkan penulis menggunakan variabel pengendalian intern, dengan alasan sistem pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan saarannya, (Arens, Alvin A. (2008:370). Oleh sebab itu apabila pengendalian internalnya baik maka kinerja yang dicapai juga akan baik.

Alasan dipilihnya Kabupaten Pasaman dikarenakan pada tanggal 27 mei dan 30 mei 2016, kepala BPK RI provinsi sumatera barat menyerahkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan pemerintahan daerah (LKPD) pemerintah kabupaten pasaman TA 2015. BPK RI memberikan opini wajar tanpa

pengecualian dengan paragraf penjelasan (WTP DPP) atas LKPD kabupaten pasaman TA 2015. BPK sesuai dengan Standar akuntansi pemerintah (SAP) menilai laporan keuangan keuangan pemerintah kabupaten pasaman TA 2015 telah disajikan secara wajar dan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan telah cukup dan bebas dari salah saji material. Opini ini sama halnya dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD tahun 2014, dan 2013, BPK RI memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Dengan kata lain, pemerintahan kabupaten pasaman telah memperoleh opini wajar tanpa pengecualian (WTP) selama tiga tahun berturut-turut.

Pada tanggal 25 april 2016 Kabupaten Pasaman berhasil meraih penghargaan tanda kehormatan Parasamnya Purnakarya Nugraha. Dan merupakan satu satunya kabupaten diluar Jawa yang meraih tanda kehormatan tersebut. Tanda kehormatan Prsamnya Purnakarya Nugraha ini, adalah penghargaan yang diberikan kepada daerah yang berhasil melaksanakan pembangunan secara menyeluruh diseluruh aspek kehidupan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat, paling kurang tiga tahun berturut turut.

Berdasarkan ketidakkonsistenan dan perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dan uraian diatas peneliti tertarik kembali melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran, pengendalian intern Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pada SKPD di Kabupaten Pasaman.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :Bagaimanakah pengaruh partisipasi anggaran, pengendalian intern dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Pasaman.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah

Untuk menemukan bukti empiris pengaruh partisipasi anggaran, pengendalian intern dan kecerdasan emosional pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Pasaman.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi pembaca

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan peneliti lanjut dimasa yang akan datang.

b. Bagi pemerintah daerah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan partisipasi anggaran yang dapat meningkatkan prestasi pada pemerintahan daerah.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh partisipasi anggran, pengendalian intern

dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai, serta diharapkan dapat mendorong pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

D. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika peneltitan.

BAB II : Bab ini merupakan bab tinjauan pustaka, yang menguraikan landasan teori.

BAB III : Bab ini merupakan bab metode penelitian yang menguraikan tentang penentuan populasi dan sampel, jenis sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi

BAB IV : Gambaran umum dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten pasaman

BAB V : Bab Ini merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan .pada bab ini dikemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan yang terdiri dari deskritif objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB VI : Bab Ini merupakan bab penutup dan merupakan bab terakhir, pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang dilakukan beserta saran-saran yang berhubungan.