

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah mencukupi keputusan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU.RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian). Reformasi birokrasi mendorong peningkatan kinerja birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara yang sudah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya yaitu penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) atau yang disebut dengan istilah remunerasi.

Tahun 2014 pemerintah sudah melakukan penyusunan sistem kompensasi baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbasis di jabatan dan kinerja (performance). Tunjangan kinerja yaitu upaya untuk mencegah tindak korupsi kepada kalangan birokrasi pemerintah dan menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur. Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 tahun 2015 bahwa Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Pemberian tunjangan kinerja harus menggunakan peningkatan kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, seluruh pegawai wajib meningkatkan integritas, mempunyai motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja (kinerja), kerjasama kepada para pegawai, dan meningkatkan komitmen yang tinggi. Tunjangan kinerja akan mempertimbangkan pendapatan kinerja pegawai yang dinilai setiap satu tahun.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011, evaluasi kinerja pegawai terdiri dari dua unsur, yaitu target Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku pegawai. Adanya target pencapaian kinerja sesuai sasaran kerja pada SKP yang didesain oleh ASN, dibutuhkan akan membangun ASN yg kinerjanya bagus, termotivasi serta mempunyai kepribadian yang baik dalam hal pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan, oleh sebab itu, selama ini sudah terbentuk pandangan di rakyat bahwa ASN selalu diasosiasikan menggunakan berkinerja kurang baik, motivasi yang rendah serta disiplin yang kurang baik. Instansi pemerintah terutama pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap pegawai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan, dengan demikian menggunakan motivasi dan disiplin kinerja pegawai tersebut. (Siswanto, 2019)

Oleh karena itu, diterapkannya pemberian tunjangan kinerja atau kompensasi tingkat penyelesaian laporan pertanggungjawaban aktivitas mengalami perubahan setidaknya laporan sudah diselesaikan setiap akhir tahun anggaran (Siswanto, 2019).

Pada penjelasan diatas perlu digaris bawah bahwa terdapat perwujudan target kinerja dimana harus sesuai lampiran perjanjian yang ditulis dalam rangka pencapaian yang sesuai lampiran perjanjian yang tertulis dengan target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahun (2019) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau pribadi karena terinspirasi, dan adanya dorongan untuk melakukan kegiatan dengan senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan bermutu (Farisi 2020:17). kemudian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pegawai untuk mengubah perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesanggupan seorang pegawai mentaati semua peraturan instansi pemerintah harus memiliki sikap yang baik, sertatindakan yang sesuai dengan peraturan dari instansi pemerintah baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan hasil penelitian Siswanto (2019) pemberian tunjangan berdampak positif terhadap kinerja, motivasi dan disiplin pegawai namun pada penelitian yang lain terlihat bahwa tak semua pemberian tunjangan memberikan dampak seperti yang diharapkan.

Menurut berita dari [cnbcindonesia.com/2021](https://www.cnbcindonesia.com/2021), permasalahan terlambatnya pemberian tunjangan kinerja pada tahun 2021 adalah tunjangan kinerja ASN yang selama ini memang menambah beban kas

keuangan negara yaitu Gaji ke-13 yang tidak dibayarkan full dan tertunda dikarenakan adanya dampak Covid-19 mulai tahun 2021-2022. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati (2021), menjelaskan bahwa jika nantinya gaji-13 tidak dibayarkan full dan tunjangan kinerja ditiadakan, maka THR pada tahun 2022 tetap dicairkan dengan nominal yang sama. Oleh karena itu, tidaklah mudah untuk untuk mendapatkan kompensasi. Dengan adanya sifat kedisiplinan yang baik akan menggambarkan rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini akan mendorong dan mempunyai motivasi yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, dan terwujudnya suatu tujuan yang didapatkan.

Pada tabel dibawah ini evaluasi kinerja pelaksana yang merupakan kinerja yang ditetapkan melalui target terukur dalam sasaran kinerja dengan pencapaian target dihitung dan dipantau secara berkala melalui realisasi capaian. Rendahnya suatu kinerja pegawai dari suatu dorongan motivasi dan memiliki kedisiplinan kerja yang baik dalam instansi pemerintah.

Tabel 1.1 Perjanjian Kinerja Perubahan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo

Tahun	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
2020	Terwujudnya pengelolaan keuangan dan asset daerah yang sesuai ketentuan dan akuntanbel.	1. Persentase OPD yang taat penyerapan anggaran	85%
		2. Persentase asset tetap dengan dokumentasi legal.	98%
		3. Persentase OPD yang tertib tata Kelola Barang Milik Daerah.	100%
		4. Persentase kepatuhan OPD dalam penyusunan RAPBD.	33,00%

2021	Terwujudnya pengelolaan keuangan dan asset daerah yang sesuai ketentuan dan akuntabel.	1. Persentase OPD yang tertib tata Kelola Barang Milik Daerah	100%
		2. Persentase asset tetap dengan dokumentasi legal.	99,745%
		3. Persentase OPD yang taat penyerapan anggaran berdasarkan anggaran kas yang diterapkan.	100%
		4. Persentase kepatuhan OPD dalam penyusunan RAPBD	100%
		5. Rasio PAD pada terhadap Pendapatan Daerah	39,72%
2022	Terwujudnya pengelolaan keuangan dan asset daerah yang sesuai ketentuan dan akuntabel.	1. Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang sesuai SAP.	100%
		2. Persentase asset tetap dokumentasi legal	99,85%
		1. Nilai sakisip	A
		2. Nilai RB	36,3%
	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan.	3. Nilai IPP	A-
		4. Nilai SKM	Sangat Baik

Sumber: <https://bpkad.sidoarjo.go.id/> Data diolah (2023)

Hasil realisasi capaian dievaluasi pada tahun 2020 sampai dengan 2022 terakhir oleh Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk menentukan tindak lanjut dan penetapan target

kinerja selanjutnya dengan konsep peningkatan kinerja berkesinambungan serta membuat laporan kinerja instansi pemerintah yang dilaksanakan setiap tahun dan menentukan tercapai atau tidak tercapai dalam persentase tiap tahunnya. Pada tabel 1.2 dibawah ini terdapat hasil realisasi pencapaian tahun 2020 sampai dengan 2022, berikut terlampir:

Tabel 1.2 Hasil Realisasi Pencapaian setiap Tahun Anggaran

Tahun	Hasil Realisasi	Target Tahunan
2020	<p>Tidak tercapai, dikarenakan adanya program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program pelayanan sekretariat 2. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah 3. elolaan keuangan daerah 4. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan asset daerah <p>Program penganggaran pendapatan dan belanja daerah Sehingga ada penurunan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo.</p>	<p>Jumlah anggaran 2020 yaitu 8,605,519,206</p>
2021	<p>Tercapai, dikarenakan adanya program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pengelolaan Keuangan Daerah 2. Program Pengelolaan Barang Milik Daerah 3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota <p>Sehingga tercapailah Kinerja Pegawai yang sesuai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo di tahun 2021.</p>	<p>Jumlah anggaran 2021 yaitu 661.906.763.995</p>

2022	<p>Tercapai, namun adanya permasalahan tunjangan kinerja pada tahun 2022 yaitu penyebab dari Covid-19 tetapi tetap dicairkan seperti tahun 2021 yang dikarenakan adanya program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota 2. Program Pengelolaan Keuangan Daerah 3. Program Pengelolaan Barang Milik Daerah <p>Sehingga tercapailah Kinerja Pegawai yang sesuai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo di tahun 2022</p>	<p>Jumlah anggaran 2022 yaitu 731.964.975.048</p>
------	--	---

Sumber : <https://bpkad.sidoarjokab.go.id/> Data diolah (2023)

Dengan adanya fenomena tersebut alasan penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo, juga mengetahui sejauh mana penyelesaian laporan pertanggungjawaban aktivitas kinerja pegawai dengan baik di tahun – tahun berikutnya.

Penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Purnomo dan Banggu (2020) menyatakan bahwa sistem remunerasi berbasis kinerja Pegawai yang diterapkan Pegawai dapat bekerja lebih baik, lebih giat karena sebagian besar ASN selama ini tidak bekerja secara efektif dan efisien sehingga diharapkan dengan adanya sistem remunerasi atau tunjangan kinerja dari pemerintah daerah maka pegawai dapat bekerja secara baik, bermotivasi dan disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul “ **Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat di simpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo

3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Diharapkan Penelitian ini sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah penelitian serta menerapkan segala ilmu yang penulis terima di jurusan akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Manfaat secara Praktis

Diharapkan penelitian ini menjadikan hasil untuk menjadikan kajian ilmu pengetahuan mengenai pengaruh tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo.

3. Manfaat secara Akademis

Untuk melatih dan mengembangkan berfikir secara ilmiah, menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah, serta sebagai syarat untuk menyelesaikan studi sarjana jurusan akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.