

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity*) merupakan istilah yang dikenal dalam menggambarkan bagaimana kompleksnya dan perubahan yang sangat cepat pada masa ini. Tantangan tersebut terjadi bukan saja dalam lingkup bisnis tetapi berdampak juga kepada sektor publik dalam hal ini yaitu pemerintah. Kepala BKN dalam Rakornas Kepegawaian 2023 mengatakan bahwa pemerintah harus mampu bertahan di era VUCA dengan membangun *dynamic bureaucracy*. Sistem birokrasi dinamis dapat direalisasikan dengan cara mengubah tiga tahapan dalam sistem tersebut yaitu organisasi, proses bisnis dan sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi pada birokrasi di Indonesia yaitu masih menggunakan model organisasi yang dibuat oleh Max Weber pada tahun 1904 dan hal ini tentu saja tidak relevan untuk diadaptasi pada era saat ini. Selain model organisasi, proses bisnis atau manajemen yang dilakukan harus menyesuaikan dengan permasalahan yang terjadi agar dapat menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. Ketiga hal ini harus dievaluasi dan diperbaiki secara kritis dan bertahap untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam meningkatkan kualitas dari kinerja kepegawaian di Indonesia.

Kinerja merupakan *output* seseorang atau kelompok atas bentuk dari pengerjaan sesuatu yang sudah dilakukan pada periode tertentu berdasarkan beban atau tanggung jawab tiap bagiannya dalam suatu organisasi. Prestasi kerja atau kinerja yaitu capaian dalam bentuk kualitas dan jumlah yang sudah dikerjakan oleh seseorang pekerja ketika tanggung jawab yang sudah diberikan telah dilaksanakan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat dikatakan suatu kategori yang sudah ditentukan menurut hasil yang sudah dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Kinerja pemerintah memiliki peran yang sangat penting mengenai penilaian masyarakat atau kepercayaan publik terhadap negara itu sendiri. Kinerja pemerintah dapat mempengaruhi opini masyarakat karena pemerintah bekerja

pada sektor publik sehingga hasil kerja berpengaruh secara langsung kepada masyarakat. Dengan laporan kinerja pegawai pemerintahan, pihak yang memiliki kepentingan dapat melakukan evaluasi dan pengembangan mengenai kualitas pelayanan publik, pemanfaatan potensi, transparansi dan akuntabilitas, pengambilan kebijakan yang lebih baik, serta tanggap terhadap tantangan yang akan dihadapi.

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi Tahun 2023**

Tabel Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023						
No	Indikator Kinerja	Realisasi Th. 2022	Tahun 2023			Kriteria
			Target	Realisasi	%	
<b>Sasaran Strategis 1</b>						
<b>1. Meningkatnya keselarasan perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah yang integratif dan Akutanbel berbasis teknologi informasi</b>						
1	Persentase keselarasan dokumen perencanaan pembangunan Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam dengan RPJMD	98%	98%	98,95%	100%	Sangat tinggi
2	Persentase keselarasan dokumen perencanaan pembangunan Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia dengan RPJMD	96,50%	96%	99,27%	100%	Sangat tinggi
3	Persentase keselarasan dokumen perencanaan pembangunan Bidang Infrastruktur dan Kewilayah	98,30%	95%	99,78%	100%	Sangat tinggi
4	Persentase Konsistensi Program RPJMD Dalam RKPD	94%	100%	100%	100%	Sangat tinggi
5	Persentase Keselarasan Rencana Tahunan dengan hasil Pengendalian dan Evaluasi Rencana Tahun Sebelumnya	95%	100%	100%	100%	Sangat tinggi

6	Persentase Keselarasan Dokumen Rencana Sektoral dengan rencana spasial	95%	100%	100%	100%	Sangat tinggi
7	Persentase Keterisian data dan Rencana dalam SIPD	77,72%	75%	91,54%	100%	Sangat tinggi
<b>Sasaran Strategis 2</b>						
<b>Meningkatkan Akuntabilitas Dan Kapabilitas Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi</b>						
1	Predikat AKIP Perangkat Daerah	A	B	A	80,90 %	Sangat tinggi
2	Persentase Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dipublikasikan dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	Sangat tinggi
3	Persentase Peningkatan Fungsional Tertentu Pada Perangkat Daerah	20,97%	35%	20,97%	69,90 %	Tinggi

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi, 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui secara menyeluruh bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi di tahun 2023 telah menyelesaikan tugas dengan tanggung jawabnya dengan baik melalui hasil dari indikator-indikator diatas yaitu Sasaran Strategis 1, yang berfokus pada peningkatan keselarasan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah yang integratif, telah mencapai predikat sangat baik. Sementara itu, Sasaran Strategis 2 bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kapabilitas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi memiliki predikat yang sama dengan sasaran strategis yang pertama sehingga sebagian besar indikator dapat disimpulkan bahwa pencapaian pada tahun 2023 lebih tinggi dibandingkan dengan pencapaian di tahun 2022. Namun pada indikator Peningkatan Fungsional Tertentu Pada Perangkat Daerah mengalami penurunan dan tidak mencapai target sebesar 35% dengan realisasinya hanya mencapai 20,97% pada tahun 2023. Selain adanya penurunan pada salah satu indikator, terdapat beberapa hambatan dalam proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari instansi ini yang tertulis dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi tahun 2023 (Sunaryo, 2023) antara lain :

1. Tahapan perencanaan belum berjalan optimal. Ini terlihat dari pengendalian tindak lanjut hasil Musrenbang yang belum maksimal dan pelaksanaan Forum OPD yang juga belum mencapai tingkat optimal.
2. Dokumen perencanaan pembangunan belum sepenuhnya menjadi pedoman. Hal ini disebabkan oleh sinkronisasi dan sinergi perencanaan antar tingkat pemerintahan yang belum optimal. Selain itu, perencanaan penganggaran dalam dokumen perencanaan belum sepenuhnya didasarkan pada skala prioritas pembangunan, perumusan tolok ukur kinerja belum sepenuhnya mendukung pencapaian sasaran, dan perencanaan serta penganggaran belum sepenuhnya berdasarkan analisis kebutuhan.
3. Pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan daerah belum optimal. Indikasinya adalah evaluasi dan pengendalian terhadap pelaksanaan dokumen perencanaan yang masih belum memadai, serta ketersediaan hasil analisis data dan informasi capaian kinerja Perangkat Daerah yang belum optimal. Ditambah lagi, dukungan SKPD terhadap pencapaian sasaran Prioritas Pembangunan Daerah dan Program Prioritas Daerah belum optimal, dan pengendalian pembangunan belum diperkuat atau difungsikan sebagai kontributor penting dalam pencapaian sasaran prioritas daerah.

Sebagai upaya yang maksimal dalam meningkatkan indikator kinerja, maka pihak yang memiliki peran yang besar harus melihat kinerja bukan hanya melalui angka yang terdapat pada laporan tetapi dapat mempertimbangkan hambatan-hambatan yang terjadi selama proses penyelesaian tugas dan fungsinya. Berdasarkan nilai dari capaian indikator kinerja utama dan beberapa hambatan yang terjadi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum optimal terutama jika dihubungkan dengan beberapa aspek.

Pengendalian internal dipandang sebagai faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sistem ini dirancang oleh suatu organisasi atau entitas bisnis sebagai prosedur yang bertujuan untuk menjaga keamanan aset, menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya, mengevaluasi proses guna meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Peran penting pengendalian internal terhadap kinerja

pegawai terlihat dari fakta bahwa semakin besar suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tuntutan terhadap kinerja para pegawainya. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Iqbal dkk., 2023), (Mustopa dkk., 2022), (Aminah dkk., 2021a), dan (Puspitasari & Dahlia, 2020) menjelaskan hasil bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh (B. Santoso dkk., 2024) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan yaitu pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi pada era sekarang berdampak signifikan pada kehidupan manusia. Dengan teknologi, manusia dapat melakukan aktifitasnya dengan lebih efisien dan efektif sehingga kehidupan manusia saat ini sangat bergantung dengan teknologi termasuk dalam dunia pekerjaan dan aktifitas lainnya. Saat ini, Pemerintah Indonesia sudah menggunakan teknologi untuk menyajikan informasi keuangan daerah yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah yang menjelaskan bahwa penyajian informasi keuangan daerah harus dilakukan dengan sistem informasi keuangan daerah untuk mendukung sistem pemerintahan berbasis elektronik. Penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh (Mardianzah dkk., 2023), (Bharata, 2023), (Afif & Andayani, 2021), dan (Loka & Handayani, 2020) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh (Nengsy & Karlina, 2020) menunjukkan hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi, komitmen organisasi menjadi salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi mengacu pada level keterlibatan dan kemauan anggota memberikan kontribusi terhadap tugas yang sudah diberikan dan organisasinya. Bagi suatu organisasi, komitmen organisasi sangat penting karena seorang pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung akan merasa memiliki hubungan, mengerti tujuan organisasi, dan mempunyai tekad

yang kuat dalam pekerjaannya. Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) (Astuti dkk., 2022), (Angraini dkk., 2021), dan (Riono dkk., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian oleh (Sutama dkk., 2022) menghasilkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saranani dkk., 2023). Keterbaruan penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya yakni objek penelitian dan penambahan variabel. Objek penelitian yang dilakukan oleh Tamburaka dkk (2023) terletak pada bagian pengelolaan keuangan Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Kementerian Hukum dan HAM Kota Kendari sedangkan penelitian ini meneliti pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Novelty selanjutnya mengenai penambahan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dikarenakan berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa adanya inkonsistensi antar variabel yang artinya terdapat penelitian yang menyatakan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti menggunakan variabel ini untuk melakukan penelitian apakah variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai atau tidak.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, penulis tertarik ingin mengetahui lebih luas lagi mengenai pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi pada pemerintah daerah di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut maka penulis tertarik untuk penelitian tentang **“Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi?
2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi.
2. Untuk menguji pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang bersangkutan, baik memperoleh manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan yang dapat memperluas pengetahuan untuk penelitian-penelitian serupa dan sebagai informasi untuk pihak yang tertarik dalam mengambil topik tentang pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil baik terkait bagaimana upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas mengenai kinerja pegawai bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.

### b. Bagi Masyarakat

Diharapkan kepada para pembaca yaitu masyarakat dapat memperoleh pengetahuan yang baru, wawasan, dan informasi yang tidak pernah ditemukan pada penelitian-penelitian terdahulu. Hal utama ialah pembaca dapat meningkatkan wawasan dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai permasalahan maupun tantangan yang dihadapi pada organisasi pemerintahan daerah.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan peneliti tentang Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.