

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Reformasi dalam bidang keuangan dimulai sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, kemudian disusul dengan aturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 antara lain mengatur Kepala Daerah sebagai Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Daerah.

Dalam menjalankan kewenangannya, Gubernur Sulawesi Utara selaku Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Daerah dibantu Sekretaris Daerah selaku Koordinator Pengelola Keuangan Daerah, Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) selaku Bendahara Umum Daerah, serta Kepala Perangkat Daerah selaku Pengguna Anggaran (PA) dan Kepala Cabang/Unit selaku Kuasa Pengguna Anggaran (KPA). Untuk melaksanakan setiap Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan dalam APBD ditunjuk penanggungjawab teknis kegiatan, yaitu Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) disetiap perangkat daerah.

Berdasarkan Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) setiap tahunnya diawali dengan adanya Kesepakatan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) serta Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) antara Kepala Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah (DPRD). Selanjutnya, berdasarkan KUA/PPAS yang telah disepakati, Kepala Daerah memerintahkan Kepala Perangkat Daerah selaku Pengguna Anggaran (PA) untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Setelah seluruh RKA selesai disusun, Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) menyusun Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan APBD dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Rancangan Penjabaran APBD.

Melalui mekanisme yang berlaku di DPRD, rancangan APBD dibahas dan ditetapkan menjadi Peraturan Daerah tentang APBD dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran APBD ditetapkan menjadi Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran APBD selambatnya 1 (satu) bulan sebelum tahun anggaran yang bersangkutan dilaksanakan. Secara teknis pelaksanaan APBD didahului dengan terbitnya Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan rencana pengeluaran Belanja Daerah yang dituangkan dalam Anggaran Kas selama 1 (satu) Tahun Anggaran. Berdasarkan DPA dan Anggaran Kas, PA/KPA mengajukan pencairan dana kepada BKAD untuk membiayai kegiatan yang telah rencanakan dalam APBD.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara selalu tepat waktu dalam menetapkan APBD setiap tahun, dimana APBD selalu ditetapkan 1 (satu) bulan sebelum tahun anggaran tersebut dilaksanakan. Tetapi, pelaksanaan APBD selalu saja mengalami kendala, yang mengakibatkan setiap akhir tahun selalu terdapat Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SiLPA) yang cukup material.

Pelaksanaan program dan kegiatan yang tertuang dalam APBD turut dipengaruhi oleh kinerja pengelolaan keuangan daerah. Banyaknya program dan kegiatan yang dilaksanakan, serta banyaknya prosedur dan peraturan yang harus

dipatuhi dalam pengelolaan keuangan, menuntut pengelola keuangan untuk mampu memberikan pelayanan dengan kinerja yang memadai.

Di dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, pegawai pengelola keuangan mendapatkan tunjangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 54 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan fakta ini, maka perlu untuk membahas sekaligus mengkaji serta menganalisis mengenai kinerja pegawai (*job performance*) pengelola keuangan, yang diasumsikan dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan pegawai, pelatihan, dan kompensasi melalui komitmen organisasi.

“...For over the years, the importance of performance is increasing. In explaining the concept of employee performance there is needs to understand the entire concept of performance” (“...dari tahun ke tahun, pentingnya kinerja semakin meningkat. Dalam menjelaskan konsep kinerja karyawan, diperlukan pemahaman yang menyeluruh terhadap konsep kinerja. (Sablu and Abboh, 2016 : 1). *“Performance can simply be defined as the ability of an object to produce results in a way of reliable with set system in relation to an objective”* (Kinerja dapat dengan mudah didefinisikan sebagai kemampuan suatu objek untuk menghasilkan hasil dengan cara yang dapat diandalkan dengan mengatur sistem dalam kaitannya dengan tujuan) (Laitinen, 2009 *dalam* Sablu and Abboh, 2016 : 1). Similarly, Andersén (2010 *dalam* Sablu and Abboh, 2016 : 1) berpendapat bahwa tidak ada definisi kinerja yang spesifik, pandangan perspektif ekonomi tentang kinerja, fokus pada efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menangani biaya dan hasil mereka, sedangkan pandangan perspektif proses menekankan pada

transformasi dari input ke output untuk mencapai hasil yang pasti (Abu Jarad, Yusof, & Wira Mohd Shafiei, 2010 : 146).

Demikian pula dalam beberapa penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa *“previous studies were conducted with different numbers of HRM practices on employee performance”* (studi sebelumnya dilakukan dengan jumlah praktik HRM yang berbeda pada kinerja karyawan). Sebagai contoh, Muchhal (2014 : 55) *“investigated the relationship between three HRM practices (promotion, compensation, performance appraisal) and job performance in Asian context specifically in Indian power and steel company located in Chhattisgarh. Result show that all HRM practices are correlated to job performance”* (menyelidiki hubungan antara tiga praktik HRM (promosi, kompensasi, penilaian kinerja) dan kinerja dalam konteks Asia khususnya di perusahaan listrik dan baja India. Hasil menunjukkan bahwa semua praktik HRM berkorelasi dengan kinerja).

Similarly, Krishnan, Liew and Koon (2017 : 69) *“investigating the relationship between four HRM practices (information sharing, service compensation, training, performance appraisal) and employee performance. The result revealed that all the practices significantly related to service oriented contextual performance”* (menyelidiki hubungan antara empat praktik HRM (berbagi informasi, kompensasi layanan, pelatihan, penilaian kinerja) dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua praktik secara signifikan terkait dengan kinerja kontekstual berorientasi layanan).

Penelitian yang dilakukan oleh Khalid, Rehman, and Ilyas (2014 : 70) *“in Pakistan public sector organization investigating the influence of five HRM practices (performance evaluation, compensation, career development, training,*

employee relation) on employee performance using 120 samples in quantitative techniques” (di organisasi sektor publik Pakistan menyelidiki pengaruh dari lima praktik HRM (evaluasi kinerja, kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, hubungan karyawan) pada kinerja karyawan menggunakan 120 sampel dengan teknik kuantitatif). *“The result revealed that performance evaluation, compensation and training are all positive significantly associated with employee performance, while employee participation and career development are found insignificantly related to employee performance”* (Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja, kompensasi dan pelatihan semuanya berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, sedangkan partisipasi karyawan dan pengembangan karir ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Penelitian selanjutnya oleh Alfes, Truss, Soane, Rees, and Gatenby (2013: 839) *“carried out study on the impact of six HRM practices (training, compensations, development opportunities career management, feedback) on employee performance in European context, specifically in United Kingdom, Using quantitative approach, findings show that all the HRM practices are positively related to employee performance through employee engagement”* (melakukan studi tentang dampak dari enam praktik HRM (pelatihan, kompensasi, peluang pengembangan manajemen karir, umpan balik) pada kinerja karyawan dalam konteks Eropa, khususnya di Inggris. Menggunakan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa semua praktik HRM berhubungan positif dengan kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan).

Observasi awal yang dilakukan pada pegawai pengelola keuangan perangkat daerah di pemerintah Provinsi Sulawesi Utara khususnya menyangkut kinerja, didapati bahwa kinerja pegawai memang belum bisa dikatakan maksimal karena masih terindikasi : 1) pegawai masih belum mampu untuk bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya di bidang pengelola keuangan, 2) pegawai pengelola keuangan cenderung menunggu perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) masih kurangnya kemampuan sebagian pegawai dalam menguasai dan memahami serta melaksanakan bidang tugas pengelola keuangan 4) kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai belum semuanya optimal sebagaimana yang diharapkan, 5) belum semua pegawai mampu untuk memanfaatkan jam kerja secara efektif, 6) Pelatihan yang diikuti oleh pegawai pengelola keuangan tidak semuanya benar-benar menyangkut tugas dan fungsi sebagai pengelola keuangan sehingga walaupun pegawai mengikuti pelatihan tidak semua materi yang didapat benar-benar bisa diterapkan pada saat pelaksanaan tugas, 7) Pemberian tambahan penghasilan cenderung tidak berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai, 8) Pegawai pengelola keuangan kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya padahal ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen organisasi adalah memiliki loyalitas dan tanggungjawab, menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. 9) Kurangnya “*sense of belonging*” pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut, cenderung mengakibatkan pelayanan kurang efektif bahkan kurang mencerminkan pada sendi-sendi pelayanan sebagaimana yang diatur dalam Kepmenpan Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelayanan Umum. Sendi-sendi pelayanan yang

kesederhanaan, jelas dan pasti, keterbukaan, tepat waktu, efisien, ekonomis, aman dan nyaman.

Guna mendukung observasi awal yang telah dijelaskan diatas, dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuisioner sementara mengenai pengaruh pemberdayaan, pelatihan, kompensasi, melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara Kepada 25 orang responden yang merupakan pengelola keuangan pada perangkat daerah pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai kinerja pengelola (lihat lampiran 1a) diperoleh data sebagai berikut : nilai rata-rata jawaban responden yaitu 2,4 atau menjawab tidak setuju maka kesimpulan awal didapati bahwa kualitas kerja pengelola keuangan pada perangkat daerah belum maksimal. Hal ini ditandai dengan baik kualitas maupun kuantitas kerja dari pegawai pengelola keuangan perangkat daerah belum sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan fungsinya. Selanjutnya untuk pengetahuan kerja dari pengelola keuangan perangkat daerah belum memadai, hal ini ditandai dengan ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya. Kreatifitas pengelola keuangan perangkat daerah masih terbilang kurang, begitupun kerjasama antara pegawai pengelola keuangan perangkat daerah masih belum terjalin dengan baik.

Hasil pra survey selanjutnya menyangkut komitmen organisasi (lihat lampiran 1b) diperoleh data sebagai berikut : nilai rata-rata jawaban responden yaitu 2,4 atau menjawab tidak setuju maka kesimpulan awal diperoleh bahwa komitmen organisasi pegawai masih rendah yang menyebabkan kinerja pegawai pengelola keuangan juga menjadi rendah. Hal ini ditandai dengan pegawai

pengelola keuangan belum memiliki kepercayaan terhadap tujuan organisasi, sehingga membuat mereka tidak bekerja secara maksimal. Selanjutnya belum semua pegawai pengelola keuangan memiliki kesediaan untuk selalu terlibat dalam aktivitas organisasi serta mengabdikan pada organisasi. Menyangkut kebanggaan sebagai anggota dari organisasi, belum semua pegawai pengelola keuangan perangkat daerah memiliki hal ini, dampaknya mereka tidak memberikan segenap kemampuan mereka guna tercapainya tujuan organisasi. Untuk kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja para pegawai pengelola keuangan, belum semua pegawai siap dan bersedia menyelesaikan tugas diluar jam kerja walaupun tenaga mereka benar-benar dibutuhkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya menjadi tugas dan kewajiban, ini dikarenakan pegawai belum memiliki kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban secara baik dan bertanggungjawab.

Menyangkut komitmen organisasi, penelitian yang dilakukan Sapitri (2016 : 2) bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi, yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang

tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Penelitian dari Ismail dan Sjahrudin (2018 : 109) justru menunjukkan hasil yang bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Sapitri yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Faktor yang menjadi penyebab negatif dan signifikannya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja diakibatkan karena rendahnya keinginan pegawai untuk tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja, karena pegawai tersebut tidak takut kehilangan keuntungan finansial dan tidak memperoleh pekerjaan di tempat lain yang merupakan penjabaran dari indikator komitmen berkelanjutan.

Hasil pra survey selanjutnya menyangkut pemberdayaan (lihat lampiran 1c) diperoleh data sebagai berikut : nilai rata-rata jawaban responden yaitu 2,4 atau menjawab tidak setuju maka kesimpulan awal didapati bahwa pemberdayaan pegawai pengelola keuangan belum maksimal. Pemberdayaan pegawai oleh pimpinan yang belum maksimal dikarenakan kurangnya kepercayaan pimpinan akan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan. Selanjutnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai pengelola keuangan yang kurang terjalin baik menyebabkan pemberdayaan pelaksanaan tugas dan organisasi kepada pegawai pengelola keuangan menjadi terhambat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarta (2018 : 1) bahwa dalam implementasi pemberdayaan pegawai diperlukan tingkat kejujuran yang tinggi, keterbukaan, dan integritas pada manajemen puncak, sehingga pemberdayaan bukan sekedar pemberian delegasi dari pimpinan kepada pegawai dibawahnya, tetapi lebih pada apa dan bagaimana sistem nilai dalam organisasi tersebut

dipatuhi. Pegawai yang diberdayakan akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri, kelompok, dan terlebih lagi bagi organisasi. Dalam jangka panjang, pegawai yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Kepedulian dan rasa memiliki (*sense of belong*) yang tinggi terhadap berbagai isu dan permasalahan organisasi, disadari atau tidak hal itu merupakan bentuk nyata sumbangan pemikiran pegawai yang sangat mahal dan tak ternilai. Namun semangat pegawai dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bekerja harus dipandu dengan bekal visi dan misi organisasi yang kuat. Hal ini penting karena visi sebagai sesuatu harapan, keinginan, cita-cita, harus dipahami dan dimengerti oleh seluruh anggota organisasi agar dalam mewujudkan visi tersebut tidak mengalami salah arah yang mengakibatkan kegagalan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Nusantoro (2018 : 2) yang mendapati bahwa pemberdayaan di lingkungan kerja memiliki makna agar mereka terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program yang telah disepakati yang akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja. Sumber Daya Manusia adalah aset organisasi yang paling vital dan menentukan kualitas akhir dari suatu jasa organisasi, namun apa yang terjadi? Kadangkala muncul pengeksploitasian dan kurangnya memberikan peluang untuk lebih berkembang secara optimal kepada mereka di lingkungan kerja. Dan situasi yang paling parah bila terjadi saling tidak mempercayai antara pemimpin dengan bawahan. Akibatnya semangat dan moral kerja rendah, munculnya sikap apatis, ketidakpuasan terjadi dimana-mana, saling mencurigai dan sebagainya.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Arifudin dkk (2018 : 25) menunjukkan hasil yang berbeda. Bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Dengan selalu memberikan tugas kepada pegawai maka akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut.

Hasil pra survey selanjutnya menyangkut pelatihan (lihat lampiran 1d) diperoleh data sebagai berikut : nilai rata-rata jawaban responden yaitu 2,4 atau menjawab tidak setuju maka kesimpulan awal didapati bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai pengelola keuangan belum dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan yang diikuti pegawai belum mampu meningkatkan keterampilan menjalankan tugas pegawai pengelola keuangan. Selanjutnya keterampilan mengadakan variasi, pegawai pengelola keuangan masih dinilai kurang walaupun mereka sudah dikutsertakan dalam pelatihan. Untuk kecepatan penyelesaian tugas pengelola keuangan, masih dinilai kurang, hal ini dikarenakan walaupun sudah mengikuti diklat tidak semua pegawai pengelola keuangan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Kemampuan berkomunikasi pegawai pengelola keuangan masih dinilai kurang, karena walaupun mereka sudah mengikuti pelatihan, akan tetapi tidak semua materi pelatihan mereka kuasai, sehingga saat berkomunikasi menyakut pelaksanaan tugas dan fungsinya, tidak semua pegawai pengelola keuangan mampu berkomunikasi.

Menyangkut pelatihan pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, Puri (2017 : 1) menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Anita dkk (2012 : 3) dalam

penelitiannya mengatakan bahwa kenyataan penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi, setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan materi yang diberikan selama proses diklat berlangsung. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik.

Penelitian Husna dkk (2015 : 2) justru menunjukkan hasil yang bertentangan dengan penelitian dari Puri dan Anita, dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pelatihan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pelatihan-pelatihan yang diikuti karyawan tidak sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga pelatihan tersebut tidak bisa membuat pengetahuan karyawan meningkat.

Hasil pra survey selanjutnya menyangkut kompensasi (lihat lampiran 1e) diperoleh data sebagai berikut : nilai rata-rata jawaban responden yaitu 2,4 atau menjawab tidak setuju maka kesimpulan awal didapati bahwa walaupun sudah mendapat kompensasi yang cukup, baik gaji, tunjangan beban kerja maupun insentif, namun tidak membuat kinerja pegawai otomatis meningkat menjadi lebih baik.

Menyangkut pemberian kompensasi, penelitian yang dilakukan Kurnia (2016 : 4) menerangkan bahwa kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang tinggi, mereka merasa kompensasi yang mereka terima itu tidak sepadan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga

membuat kinerja para menjadi menurun. Hasil penelitian oleh Puja (2018 : 3) bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri dapat dikatakan signifikan dan berpengaruh positif. Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Biasanya hasil dari balas jasa diberikan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi bisa lebih dari sekedar upah dan gaji. Gaji PNS yang rendah membawa dampak bagi kinerja PNS yang buruk. PNS memberikan energi dan waktu tidak total dan cenderung dihitung setara dengan gaji yang diterima. Dalam konteks demikian, kompensasi seakan menjadi pembenar atas tindakan yang salah yang dilakukan PNS atau pejabat publik (Sulistiyani,2011:229).

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “pengaruh pemberdayaan, pelatihan, kompensasi, melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini, seperti berikut:

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?

7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja?
8. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi?
9. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi?
10. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi.
3. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
4. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja.
5. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
8. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.
9. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.
10. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian, dengan diterapkannya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Menambah wawasan serta pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia khususnya di bidang kinerja pengelola keuangan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi Pimpinan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja di bidang pengelolaan keuangan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan pada organisasi yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.

1.5. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan hasil telaah peneliti terhadap beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini dan sejauh pengetahuan peneliti, belum ada topik yang sama tentang “pengaruh pemberdayaan, pelatihan, kompensasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara”. Peneliti-peneliti sebelumnya belum pernah meneliti menyangkut

kinerja pegawai pengelola keuangan. Fokus penelitian peneliti-peneliti sebelumnya hanya pada kinerja pegawai secara umum, bukan berfokus pada pegawai pengelola keuangan yang tentunya memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dengan pegawai yang menangani administrasi perkantoran secara umum. Bahwa masalah yang akan diteliti pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara merupakan masalah yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Penelitian yang dimaksud disini terbatas pada pengaruh langsung variabel bebas yaitu pemberdayaan, pelatihan, kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung variabel bebas yaitu pemberdayaan, pelatihan, kompensasi melalui variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

