BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu kunci bagi terwujudnya *good governance* dalam pengelolaan organisasi publik, jika siklus akuntansi sektor publik diakhiri dengan proses pertanggungjawaban publik, proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi publik dalam mencapai tujuannya. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah satu item yang tercantum didalam dasar hukum atau aturan organisasi, karenanya, organisasi diwajibkan secara hukum untuk memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang di perolehnya. Kinerja organisasi dapat diraih dengan mengefektifkan dan mengefensiensikan hasil dari proses organisasi. Yakni perencanaan, penganggaran, realisasi anggaran, pengendalian dan jasa, pelaporan keuangan, audit, serta pertanggungjawaban publik (Bastian, 2010: 88).

Akuntabilitas meliputi pemberian informasi keuangan kepada masyarakat dan pemakai lainnya sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menilai pertanggungjawaban pemerintah atas seluruh aktivitas yang dilakukan, bukan hanya aktivitas finansialnya saja tetapi menekankan bahwa laporan keuangan pemerintah harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan para pemakainya dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial dan politik(Halim, 2007: 13). Dalam menghadapi akuntabilitas tersebut,

pemerintah perlu memperhatikan beberapa hal, antara lain anggaran, pengendalian akuntansi, efektivitas pelaksanaan anggaran dan sistem pelaporan. Mahsun dkk (2006: 83), akuntabilitas publik berarti pemberian informasi dan *disclosure* atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan tersebut. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertindak sebagai pelaku pemberi informasi untuk memenuhi hak-hak publik.

Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Yuddy Chrisnandi (Kompas, 4, januari 2016) terkait dengan masalah akuntabilitas Penyerahan laporan hasil evaluasi kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam membangun budaya kinerja di lingkungan instansi pemerintah. Budaya ini harus secara konsisten diterapkan melalui penerapan manajemen kinerja yang memfokuskan pelaksanaan tugas dan fungsi harus memberikan hasil yang bermanfaat bagi publik/masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Setidaknya tahun ini, rata-rata nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja setiap instansi pemerintah minimal harus 70.

Tahun 2015, rata-rata nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh kementerian/lembaga sebesar 65,82, meningkat dari tahun sebelumnya, 64,70. Untuk pemerintah provinsi, nilai rata-ratanya sebesar 60,47, meningkat dari tahun lalu, 59,21. Adapun hasil evaluasi untuk pemerintah kabupaten/kota belum selesai dinilai. Dalam upaya untuk mencapai target nilai rata-rata 70 adalah dengan membantu instansi pemerintah untuk meraih nilai lebih baik. Pihaknya menurunkan tim khusus ke instansi pemerintah yang mendapat nilai

buruk pada hasil evaluasi tahun 2015. Oleh karena itu peningkatan perencanaan dan pengendalian terhadap aktivitas dengan cara perbaikan sistem akuntansi sektor publik diharapkan dapat membantu meningkatkan transparansi efisiensi serta efektivitas pemerintah daerah, terutama dalam memberikan informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah daerah.

Berdasarkan penjelasan UU No 17 tahun 2003, anggaran adalah alat akuntabilitas manajemen, dan kebijakan ekonomi. Sebagai instrumen kebijakan ekonomi, anggaran berfungsi mewujudkan pertumbuhan dan stabilitas perekonomian serta pemerataan pendapatan dalam rangka mencapai tujuan. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran untuk membangun kepercayaan publik pada pemerintah daerah. Dengan mempertanggung jawabkan pengelolaan keuangan dalam bentuk anggaran maka diharapkan laporan pertanggungjawaban keuangan bisa lebih akuntabel sehingga mendapatkan dukungan publik (Mahsun, 2006: 103).

Budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, dimana karyawan dapat berkerja dengan tengang, teliti, serta bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Ketika budaya organisasi terbentuk dan dijalankan dengan baik, sesuai tujuan organisasi,

maka pencapaian kinerja akan menjadi lebih baik dan diwujudkan melalui akuntabilitas kinerja yang baik.

Pengendalian akuntansi menurut Halim (2002: 55) merupakan suatu kegiatan atau proses untuk meyakinkan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan rencananya. Dengan pengendalian, manajemen dapat (1) mengenali masalah yang ada untuk kemudian melakukan tindakan penyelesaian yang diperlukan dan (2) mengenali hasil yang dicapai secara efisien dan efektif untuk kemudian memberi penghargaan seperlunya. Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000) mengemukakan, laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan. Laporan umpan balik (feedback) diperlukan untuk mengukur aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang ditetapkan.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan untuk dapat menilai kinerja dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemerintah daerah harus dapat menyediakan informasi akuntansi yang akurat, relevan, tepat waktu, dapat dipercaya serta dapat dipertanggungjawabkan. Dalam instruksi presiden republik Indonesia No. 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dikatakan bahwa untuk melaksanakan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu dikembangkan sistem pelaporan akuntabilitas kinerja yang mencakup indikator, metode, mekanisme, dan tata cara pelaporan kinerja instansi pemerintah.

Dalam Motivasi kerja adanya dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan atau berperilaku untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja (Hakim, 2005: 75). Salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi adalah pegawai. Keberhasilan dan kemunduran organisasi tidak lepas dari produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai maka perlu juga adanya peningkatan motivasi pegawai. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, apabila motivasi kerja tinggi maka akuntabilitas pekerjaan yang dilakukan juga tinggi. Oleh karena itu motivasi kerja perengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Cahyani dan Utama (2015) dengan judul Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah. Perbedaan penelitian ini pada lokasi penelitian. Lokasi penelitian ini di Kota Surakarta. Sedangkan Cahyani dan Utama di kota Denpasar. Selain itu penulis juga menambahkan dua variabel baru, yaitu budaya organisai dan motivasi kerja. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SKPD dikarenakan Kegiatan dinas secara langsung berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat dan juga merupakan satuan kerja pemerintah yang menyusun, menggunakan, dan melaporkan realisasi anggaran atau sebagai pelaksana anggaran dari pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan judul penelitian sebagai berikut: Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Budaya Organisasi, Pengendalian Akuntansi, Sistem pelaporan, dan Motivasi kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas di Kota Surakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?
3. Apakah pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?

4. Apakah sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya,maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian akuntansi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
4. Untuk menganalisis pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini merupakan aplikasi teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan dan agar dapat mengetahui apakah kejelasan sasaran

anggaran,budaya organisasi,pengendalian akuntansi sistem pelaporan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di satuan kerja perangkat daerah di kota Surakarta.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah kota Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah agar lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah dan memberikan kontribusi informasi serta landasan penelitian selanjutnya mengenai akuntabilitas kinerja instansi.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori, rerangka pemikiran yang dilanjutkan dengan penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian,

definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai data yang digunakan, pengolahan data tersebut dengan alat yang diperlukan dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, keterbatasan yang terdapat pada penelitian, dan sarana yang diajukan untuk penelitian selanjutnya.