

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sesuai PP No. 13 Tahun 2019, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Kinerja instansi pemerintah berperan penting dalam melayani masyarakat dan menyelenggarakan berbagai kegiatan pemerintahan. Kinerja instansi pemerintah yang baik akan berdampak positif pada pemenuhan kebutuhan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan. Dalam pengelolaan sumber daya publik, akuntabilitas menjadi tuntutan yang sangat penting. Kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan meminimalisir potensi korupsi serta penyalahgunaan wewenang. Kinerja instansi pemerintah tidak hanya ditinjau dari segi kepatuhan terhadap prosedur dan aturan, tetapi juga ditinjau dari efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Instansi pemerintah juga harus memberikan pelayanan yang berkualitas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Selain itu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga dapat diukur melalui beberapa hal, seperti sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan oleh instansi pemerintah agar dapat memantau dan mengendalikan secara optimal kinerja manajer yang telah ditetapkan sehingga anggaran dapat dilihat. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak yang berkepentingan. Laporan umpan balik diperlukan untuk mengukur tindakan yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau penerapan sasaran anggaran yang ditetapkan.

Dengan adanya sistem pengendalian internal di pemerintah daerah, memungkinkan untuk manajemen memiliki acuan yang dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan kinerja instansi yang transparan, berkualitas, dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan PP No.60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, komponen-komponen sistem pengendalian internal terdiri atas lima komponen yaitu penilaian resiko, informasi dan komunikasi, lingkungan pengendalian, kegiatan pengendalian, dan pemantauan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah motivasi. motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari kekuatan dalam diri setiap individu yang dapat mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara motivasi

dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh individu dan berlangsung dalam suatu proses yang dinamis. Motivasi memfokuskan bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan agar mau untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya motivasi kerja dari aparatur tentunya tata kelola keuangan akan dapat diwujudkan.

Fenomena yang terjadi di instansi pemerintah yaitu terkait hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pemerintah daerah sragen. Hasil evaluasi SAKIP 2022 dengan penghargaan Desa dengan pengelolaan Siskeudes terbaik dan OPD dengan SAKIP dan SIMPEG terbaik. Posisi Bappeda Litbang mengungguli RSUD dr. Soeratio Gemolong. Namun Bappeda Litbang kalah dengan Dinas Peternakan dan Perikanan satu trap di atasnya meski sama-sama meraih nilai BB (Sangat Baik). Nilai yang diperoleh Bappeda Litbang dikarenakan kinerja dan akuntabilitas Bappeda Litbang yang membaik. Namun Bappeda Litbang menargetkan tahun depan bisa mendapatkan nilai A (Memuaskan) sehingga perlu adanya dilakukan evaluasi sebelum berencana untuk dapat menaikkan peringkatnya.

Beberapa penelitian yang penulis temukan menunjukkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana penelitiannya (Ahmad & Osmad, 2019). Namun penelitian yang lain menyatakan bahwa sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti penelitian yang

dilakukan oleh (Lutfiah Virgita & Nur Fadrijih, 2021) & (Riyadi & Sanusi, 2023).

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu juga terjadi pada variabel sistem pengendalian internal & motivasi kerja. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Annisa & Hani, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan penelitian dari (Mujannah dkk., 2022) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian lainya juga dilakukan oleh (Kathleen & Rusdi, 2018) & (Risakotta & Akbar, 2018) menganalisis mengenai motivasi kerja dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Maria, 2021) & (Desytriasih & Priyadi, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dikarenakan ketidakkonsistenan hasil yang menyatakan tidak berpengaruh maka diperlukan adanya penambahan variabel moderasi. Pada tahap pengembangan penelitian ini variabel moderasi yang disusulkan variabel anggaran berbasis kinerja karena variabel anggaran berbasis kinerja diketahui memiliki pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Mujannah dkk., 2019) & (Rizka & Siti, 2022). Hal ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi lebih terhadap analisis dan pemahaman sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Sistem Pelaporan, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Anggaran Berbasis Kinerja sebagai Variabel Moderasi pada Pemerintah Daerah Kota Sragen”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ?
2. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ?
4. Bagaimana pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi ?
5. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
4. Menganalisis pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi.
5. Menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian “Pengaruh Sistem Pelaporan Sistem Pengendalian Internal Motivasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Anggaran Berbasis Kinerja Sebagai Variabel Moderating” penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan dan memahami kekurangan dalam kinerja suatu instansi, serta dapat dijadikan media evaluasi dalam pengembangan AKIP ditahun selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah dalam pengembangan ilmu yang telah dipelajari dalam masa kuliah.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam pengembangan ilmu khususnya dibidang akuntansi.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bertujuan agar dalam penulisan skripsi ini dapat secara sistematis dan terarah. Secara garis besar sistematika penulisan ini dibagi menjadi lima bab dan terdapat sub bab didalamnya sebagai perinciannya, yaitu sebagai berikut :

**BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah , rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi antara lain membahas mengenai teori yang ada sebagai acuan dasar penelitian. Selain itu juga terdapat tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

**BAB III           METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi antara lain jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

**BAB IV           ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi hasil pengumpulan data, statistik deskriptif dan hasil uji

**BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini berisi antara lain tentang simpulan dari pembahasan, keterbatasan penelitian, dan saran terkait penelitian.