

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi sektor publik di era globalisasi saat ini berpengaruh pada tuntutan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepercayaan masyarakat terhadap pimpinan organisasi sektor publik tingkat pusat dan daerah harus sesuai dengan kualitas aparatur sipil negara. Kualitas kinerja ASN didukung oleh beberapa faktor yang diharapkan dapat menggapai tujuan organisasi. Kualitas kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri.

Dalam hal ini sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah para pegawai yang melayani kepentingan pemerintahan dan negara, baik dari golongan pegawai negeri (PNS) maupun non-PNS. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai pemerintahan dituntut harus efisien dan efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional dalam mendukung kinerja dan pembangunan pemerintahan. Hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tidak diukur menurut dasar keuntungan, akan tetapi didasarkan pada prinsip kemampuan profesional dalam menyelesaikan beban kerja tepat waktu dan mencapai kepuasan bersama antara pegawai dengan masyarakat yang dilayaninya.

Sekretariat Daerah Kota Blitar merupakan salah satu unit kerja pemerintah daerah kota yang dalam operasionalnya menerapkan penilaian

kinerja, dimana unit kerja ini merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang bertugas dan berkewajiban membantu walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah, melaksanakan tugas pemerintahan lainnya serta pelayanan administrasi. Hal tersebut tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Blitar.

Berdasarkan data hasil Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah selama tahun 2021, skor yang dicapai berada dalam rentang nilai 70-80 dengan predikat BB yang artinya sangat baik. Hasil penilaiannya mencakup perencanaan, pelaporan, pengukuran kinerja, dan monitoring evaluasi. Hal ini memberikan gambaran positif akan bagaimana kinerja dari setiap pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Blitar. Akan tetapi pada saat melakukan observasi di lokasi penelitian, bahwa hingga saat ini masih ditemukan permasalahan yang selama ini mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, seperti sumber daya manusia dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi kurang memadai, serta software akuntansi yang kurang mendukung.

Permasalahan terkait pengadaan sarana pendukung seperti komputer, ada beberapa proses yang cukup memakan waktu yang mengharuskan setiap bagian melengkapi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12

Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang meliputi penerimaan dan pengeluaran SKPD, atau dengan dokumen yang meliputi penerimaan, pengeluaran, dan pembiayaan SKPD yang dialihkan ke urusan daerah, maka bendahara umum daerah yang menjadi dasar bagi pengguna anggaran untuk melaksanakan anggaran.² Setiap pembelian akan disesuaikan dengan anggaran yang dialokasikan pada masing-masing bagian.

Terkait pengumpulan data, karyawan dari masing-masing bagian mengumpulkan data keuangan jika mendesak, semuanya akan dilakukan dengan tergesa-gesa. Hal itu sudah berlangsung lama dan itu menjadi budaya yang kurang baik dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal inilah yang menjadi alasan pemilihan objek penelitian untuk mengetahui apakah dengan adanya sarana pendukung sistem informasi akuntansi yang tidak memadai itu sudah bisa meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar dan kemudian bagaimana sistem pengendalian intern dan budaya organisasinya.

Sebagai pelayanan masyarakat, pegawai pemerintah daerah menjadi faktor penentu keberhasilan program pemerintah daerah untuk mencapai pemerataan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah dapat dimulai dari meningkatkan ruang lingkup internal dalam hal ini

² Transparansi Blitar Kota, Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Kota Blitar, <http://transparansi.blitarkota.go.id/>, diakses 02 April 2023, 20.20)

adalah sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi.

Sarana pendukung yang dimaksud dapat berupa tersedianya faktor-faktor pendukung yang dapat membantu penggunaan sistem informasi akuntansi pemerintah daerah seperti ketersediaan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, perangkat komputer, teknologi dan jaringan internet yang stabil. Dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan penting juga dengan adanya sistem pengendalian intern yang mampu mengendalikan perilaku pegawai agar tidak bertindak dengan cara yang dapat merugikan perusahaan.

Sistem pengendalian intern sebagai proses integral dalam tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya suatu tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pelaporan keuangan yang handal, perlindungan aset negara dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (PP No. 60, 2018).³ Dengan adanya sistem pengendalian intern diharapkan mampu menciptakan kondisi di mana budaya control bisnis dan organisasi berlaku, sehingga dapat mengidentifikasi dan meminimalisir penyimpangan terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara.

Setiap organisasi termasuk organisasi pemerintahan, terdiri dari orang-orang yang berbeda-beda baik karakter maupun perilakukanya.

³ Doni Putra Utama, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Karimun, *Jurnal Of Applied Accounting and Taxation*, Vol. 5, No. 1, Maret 2020, hal. 102

Namun, kesadaran diri untuk mencapai tujuan organisasi merupakan dasar bagi organisasi yang berfungsi dengan baik. Kesadaran tersebut merupakan filosofi organisasi yang dapat menciptakan budaya yang berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mencerminkan nilai-nilai fundamental organisasi.

Penelitian sejenis dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya yang dilakukan oleh Suhud⁴, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan. Semakin lengkap dan memadai sarana pendukung sistem informasi akuntansi yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawannya. Penelitian yang sama oleh Mailita⁵, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa variabel pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualitas sistem informasi akuntansi, keamanan sistem informasi akuntansi dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai penting juga adanya sistem pengendalian intern. Penelitian sejenis dilakukan oleh

⁴ Sheilla Puteri Suhud dan Abdul Rohman, Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung, *Jurnal of Accounting*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2015, hal. 11

⁵ Eva Mailita, *Skripsi: Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018), hal. 14

beberapa peneliti salah satunya Makatengkeng⁶ dikatakan bahwa, sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin besar pengendalian intern suatu perusahaan maka semakin meningkat kinerja pegawainya. Penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian Santosa⁷, yang berpendapat bahwa komponen-komponen struktur sistem pengendalian intern seperti lingkungan pengendalian, penilaian resiko dan aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut hasil penelitian Khaliq⁸, membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi suatu perusahaan maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil penelitian Wardani⁹ juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariadharma¹⁰, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi juga mempunyai

⁶ Gracelia Makatengkeng, dkk., Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangehe, *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "GOODWILL"*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2021, hal. 403

⁷ Imam Santosa, dkk., Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, Vol. 2 No. 1 April 2017, hal. 73

⁸ Ilham Khaliq dan Marnis, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII No. 1 Januari 2015, hal. 13

⁹ Rodiathul Kusuma Wardani, dkk., Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 31 No. 1 Februari 2016, hal. 64

¹⁰ Kevin Ariadharma, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan, *Pekbis Jurnal*, Vol. 12 No. 2 Juli 2020, hal. 102

peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi yang lebih baik.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan objek penelitian Sekretariat Daerah Kota Blitar. Penelitian ini untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah daerah. Seperti yang diketahui hampir seluruh kegiatan pada Sekretariat Daerah Kota Blitar menggunakan teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi. Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi Pemerintah Daerah, Sistem Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.”

B. Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?
2. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?

4. Apakah sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?
2. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?
4. Bagaimana pengaruh sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah mampu

membantu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.

2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sistem pengendalian intern mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang akuntansi khususnya pada mata kuliah Akuntansi Sektor Publik.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

- 1) Hasil Penelitian ini untuk memenuhi persyaratan sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- 2) Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.

b. Bagi Sekretariat Daerah Kota Blitar

Bagi Sekretariat Daerah Kota Blitar penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Sekretariat Daerah yang berkaitan dengan sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.

c. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian mengenai sarana pendukung sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah. Serta memperluas wawasan pengetahuan dan juga sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa yang lebih baik lagi.

F. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari adanya perluasan masalah dalam penelitian, maka peneliti memberikan batasan masalah yang mencakup sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.
2. Subjek penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Blitar.
3. Objek penelitian adalah seluruh pegawai pada enam bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kota Blitar, yang meliputi pegawai pada Bagian Organisasi, Bagian Pelayanan Pengadaan, Bagian Umum, Bagian Hukum, Bagian Pemerintahan, Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual
 - a. Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi

Sarana pendukung menurut KBBI adalah segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan. Sarana pendukung lebih ditunjukkan untuk benda-benda bergerak seperti komputer dan mesin-mesin.¹¹

Sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan

¹¹ Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007), hal. 999

untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen untuk memudahkan dalam pengelolaan perusahaan.¹²

b. Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern Menurut Mulyadi adalah sistem pengendalian intern yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan tindakan terkoordinasi untuk memelihara kekayaan organisasi, mengendalikan keakuratan dan keandalan informasi akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong kebijakan manajemen.¹³

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Edison adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan kerja sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan manajer perusahaan.¹⁴

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Sutrisno adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁵

¹² Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hal. 3

¹³ *Ibid.*, hal 163

¹⁴ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.

2. Definisi Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual di atas, maka secara operasional yang dimaksud dari “Pengaruh sarana pendukung sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Blitar” adalah suatu daya yang timbul dan dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai yang meliputi: perangkat komputer, software, struktur organisasi, dan kebiasaan pegawai dalam organisasi.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dibuat guna mempermudah penulisan di lapangan, sehingga akan mendapat hasil akhir yang utuh dan sistematis, serta menjadi bagian yang terikat satu sama lain dan saling melengkapi. Proposal penelitian skripsi yang diusulkan memuat tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian inti dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian awal atau pertama terdiri dari halaman sampul, halaman judul, dan halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

2. Bagian Inti

Bagian inti terdiri dari enam bab dan masing-masing bab berisi sub-sub bab, antara lain:

Bab I pendahuluan terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

Bab II landasan teori terdiri dari: teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua dan seterusnya (jika ada), kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian (jika diperlukan).

Bab III metode penelitian terdiri dari: berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, analisis data.

Bab IV hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian (berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

Bab V pembahasan terdiri dari: pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

Bab VI penutup terdiri dari: kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.