

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Satuan kerja perangkat daerah bentuk tanggungjawab Pemerintah Daerah Kabupaten Pati untuk kewajiban melaksanakan kegiatan pokok dan fungsinya dalam meraih target dan sasaran yang sudah ditentukan. Satuan kerja perangkat daerah sebagai pemegang tanggungjawab masyarakat Kabupaten Pati yang menjalankan tugas berakuntabilitas melalui penyampaian Laporan Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pati yang dibuat sesuai ketentuan yang termuat dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Akuntabilitas adalah bentuk tanggungjawab satuan kerja perangkat daerah dari program yang sudah dijalankan selama setahun yang telah dibuat dengan sarana pelaporan (Abdul & Ummu, 2014). Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah bentuk tanggungjawab pimpinan SKPD kepada masyarakat luas terhadap program pemerintah selama setahun yang akan menjelaskan implementasi perencanaan strategi saat menjalankan tugas pokok dan fungsi SKPD di setiap pejabat daerah dan pencapaian yang diperoleh sekarang untuk mempercepat dalam menambah kualitas pencapaian rencana kerja tahun selanjutnya. Dengan pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah bisa memperoleh rancangan implementasi pedoman pemerintahan yang baik, yaitu dengan

terbentuknya kejelasan dan akuntabilitas di SKPD (Abdul & Ummu, 2014).

Akuntabilitas mencakup pemberian informasi keuangan kepada publik dan pengguna lainnya sehingga memudahkan publik dalam menilai pertanggungjawaban pemerintah atas semua kegiatan yang dijalankan, tidak hanya kegiatan keuangan saja tetapi menegaskan bahwa laporan keuangan pemerintah mampu memberikan informasi yang diperlukan para pengguna dalam membuat keputusan ekonomi, sosial dan politik (Chang, 2010). Dalam menghadapi akuntabilitas tersebut, pemerintah harus memperhatikan beberapa hal, antara lain anggaran, pengendalian akuntansi, efektivitas pelaksanaan anggaran dan sistem pelaporan. Akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan *disclosure* atas kegiatan 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 (Chang, 2010).

Berdasarkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bahwa masalah tentang akuntabilitas penyerahan laporan hasil evaluasi kinerja mempunyai maksud yang sangat bermanfaat dalam menciptakan kebiasaan kinerja di lingkungan SKPD. Kebiasaan kinerja ini harus tetap dijalankan melalui penerapan manajemen kinerja yang menekankan realisasinya tugas dan fungsi mampu menyampaikan hasil yang berguna kepada masyarakat baik secara tersirat maupun tersurat (Yuddy, 2016).

Menurut Ninla (2019) Anggaran merupakan dokumen berupa perkiraan kerja, baik pendapatan dan pengeluaran yang dipaparkan dengan tolak ukur yang

akan diperoleh pada periode yang telah ditentukan dan memberikan data periode sebelumnya sebagai wujud penilaian dan pengontrolan kinerja. Informasi anggaran membantu manajemen puncak untuk mengevaluasi kinerja dari manajer fungsional dan mendistribusikan penghargaan (*rewards*) dan hukuman (*punishments*). Dalam konteks ini, keberadaan anggaran menjadi penting sebagai bagian dari perancangan sistem organisasi untuk meningkatkan sikap dan kinerja manajerial. Anggaran juga dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja karena sistem penganggaran dapat mendorong atau menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Abdul & Ummu (2014) menjelaskan bahwa ada beberapa karakteristik sistem penganggaran, salah satunya yaitu kejelasan sasaran anggaran. Dengan adanya sasaran anggaran yang jelas dapat mempermudah SKPD dalam pembuatan target-target anggaran. Kemudian, target-target anggaran yang dibuat akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai instansi. Pada pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran berkaitan dengan pegawai dalam pembuatan anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai SKPD sehingga pegawai akan mempunyai informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi SKPD.

Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Husaini, 2011). Motivasi adalah keadaan yang mempunyai pengaruh dalam membangunkan, mengajarkan dan mengayomi sikap yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Veithzal, 2011). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau

menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penerapan akuntabilitas merupakan SKPD mampu memaparkan pertanggung jawabannya secara jelas dan rinci untuk mencapai tujuan SKPD (Rayvaldo, 2020). Akuntabilitas sektor publik memiliki peran penting dalam mempersiapkan laporan keuangan sebagai wujud penerapan akuntabilitas publik.

Sistem merupakan jaringan kerja dari metode-metode yang saling berkaitan, bersama-sama untuk melaksanakan tugas atau untuk mengerjakan sasaran dan tujuan tertentu (Rofifah, 2020). Pengendalian internal merupakan rancangan, cara, langkah, dan strategi yang dibuat oleh manajemen untuk memberi tanggungan yang sesuai atas capaian efektivitas dan efisiensi operasional, kejelasan pelaporan keuangan, terjaminnya keamanan terhadap aset, kepatuhan terhadap undang-undang, dan peraturan lainnya (Rofifah, 2020). Sistem pengendalian internal merupakan tahapan yang integral dari kegiatan dan tindakan yang dijalankan oleh manajemen beserta jajarannya untuk meyakinkan atas tercapainya tujuan dan sasaran SKPD melalui kegiatan yang efektif dan efisien, kepercayaan pelaporan keuangan, pengamanan asset sistem dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan (Wayan, 2017).

SKPD kabupaten Pati menjadi objek yang akan diteliti karena sebagai pemegang tanggungjawab masyarakat Kabupaten Pati yang menjalankan tugas berakuntabilitas melalui penyampaian laporan kinerja. Untuk mengetahui apakah kejelasan sasaran anggaran sudah tepat, untuk mengetahui apakah yang membuat pegawai termotivasi dalam bekerja, untuk mengetahui apakah Pemerintah Daerah

Pati sudah menerapkan akuntabilitas sehingga masyarakat mampu mengakses laporan keuangan SKPD secara jelas, dan sistem pengendalian internal sebagai sistem untuk meyakinkan atas tercapainya tujuan dan sasaran SKPD kepada masyarakat.

Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah, pegawai yang mempunyai sistem pengendalian internal yang baik harus memperhatikan beberapa hal yaitu: anggaran, motivasi kerja, dan penerapan akuntabilitas. Tercapainya sasaran anggaran, motivasi kerja, dan penerapan akuntabilitas akan menentukan kualitas atau kinerja dari SKPD. Kurangnya koordinasi antar pegawai dan kurangnya rasa memiliki sumber daya manusia dalam pengelola keuangan juga salah satu menjadi masalah dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja. Dengan adanya sistem pengendalian internal para pegawai mampu mencapai tujuan yang ditetapkan satuan kerja, mempunyai pengendalian internal yang tinggi mampu menjadikan individu lebih memprioritaskan SKPD dari pada kepentingan pribadinya dan mampu mencapai sasaran dan tujuan SKPD.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah antara lain peneliti Abdul & Ummu (2014) memaparkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Peneliti Silvi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Peneliti Fauzan (2016) memaparkan bahwa penerapan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Peneliti Fitriwati

dkk., (2017) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Penelitian ini dilakukan karena adanya riset gap pada penelitian terdahulu. Penelitian Abdul dan Ummu (2014), Yulianti (2014) menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Widaryanti dan Pancawardani (2020) menjelaskan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Penelitian Harini (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Penelitian Silvi (2020), Dian (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Penelitian Fauzan (2016), Sutrisno (2010) menyimpulkan bahwa penerapan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Penelitian Fitrawati dkk., (2017), Muliadi (2020), Tamba (2021) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Penelitian oleh Abdul & Ummu (2014), Rofifah (2020) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal mampu memediasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran dengan akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Penelitian oleh Herlina (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kejelasan sasaran anggaran dengan akuntabilitas kinerja dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel mediasi. Penelitian oleh Ressay dan Suryo (2018), Darlis dkk., (2010),

Ghina (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah melalui sistem pengendalian internal sebagai variable mediasi. Penelitian oleh Herika (2018), Bambang (2012) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal mampu memediasi hubungan penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Harsanti (2008) yang menemukan bahwa penerapan akuntabilitas pemerintah tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Penelitian ini merupakan pengembangan atas penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan yang pertama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penggabungan dari variabel eksogennya, yaitu kejelasan sasaran anggaran, motivasi kerja dan penerapan akuntabilitas. Dalam penelitian Abdul & Ummu (2014) hanya menguji pengaruh hubungan kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah, penelitian Silvi (2020) hanya menguji motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah, penelitian Fauzan (2016) hanya menguji penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Sedangkan dalam penelitian ini selain menguji dari variabel eksogen kejelasan sasaran anggaran akan ditambahkan variabel motivasi kerja dan penerapan akuntabilitas dengan menambahkan variabel mediasi yaitu sistem pengendalian internal, yang merupakan faktor yang harus dimiliki seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Motivasi Kerja, Dan**

**Penerapan Akuntabilitas Terhadap Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variable Mediasi.** Hal tersebut akan bermanfaat bagi masyarakat dengan mengetahui akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah. Dengan keterbukaan akuntabilitas satuan kerja perangkat daerah, maka pemerintah akan mendapatkan saran dan masukan dari masyarakat untuk evaluasi demi kemajuan satuan kerja perangkat daerah.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?
3. Apakah penerapan akuntabilitas berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?
4. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?
5. Apakah sistem pengendalian internal memediasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?
6. Apakah sistem pengendalian internal memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?
7. Apakah sistem pengendalian internal memediasi pengaruh penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati?



### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini hanya berfokus pada kejelasan sasaran anggaran, motivasi kerja, dan penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Pati dan objek untuk melakukan penelitian yaitu Satuan Kerja Perangkat daerah Pati.

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati.
5. Untuk menguji secara empiris sistem pengendalian internal memediasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati.
6. Untuk menguji secara empiris sistem pengendalian internal memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati.
7. Untuk menguji secara empiris sistem pengendalian internal memediasi pengaruh penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis di penelitian ini yaitu untuk memberikan penjelasan tentang kejelasan sasaran anggaran, motivasi kerja, dan penerapan akuntabilitas terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati dengan sistem pengendalian internal sebagai variable mediasi serta dapat digunakan sebagai pengendalian pemerintah daerah.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Manfaat untuk peneliti, sebagai bertambahnya pengetahuan baru dan informasi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati.
2. Manfaat untuk instansi, sebagai upaya untuk memperjelas sasaran anggaran, meningkatkan motivasi kinerja, dan penerapan akuntabilitas sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat oleh pemerintah pusat dan daerah serta dapat memberikan masukan dan informasi terkait akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah Pati kepada sistem.
3. Manfaat untuk Universitas, sebagai masukan dan memberikan kontribusi informasi terhadap perkembangan system akuntabilitas dan sebagai data untuk penelitian selanjutnya.