

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi. Daerah provinsi itu dibagi lagi atas daerah kabupaten dan daerah kota. Setiap daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Keberhasilan pemerintah dan pembangunan daerah ditentukan oleh penyelenggara pemerintahan daerah yang baik. Pengelolaan keuangan dituntut untuk tertib, transparan dan akuntabel guna mewujudkan pemerintahan yang bersih (Rahayu, 2018).

Dalam konteks Pemerintahan Republik Indonesia, pengelolaan kinerja pegawai negeri sipil diatur oleh sejumlah undang-undang dan peraturan pemerintah. Salah satu landasan hukum utama adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ini bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan memiliki kinerja tinggi. Pasal 78 UU ASN menyebutkan bahwa setiap PNS wajib memenuhi standar kinerja yang ditetapkan dan memiliki penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Menurut (Widyasari et al., 2024) Kinerja pegawai dalam pemerintahan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik dan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai negeri sipil yang kompeten, termotivasi, dan bekerja secara efisien dapat memastikan bahwa program dan kebijakan pemerintah berjalan dengan baik, mencapai target yang telah ditetapkan, dan memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat. Kinerja merupakan suatu ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berperan sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta produktivitas dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas serta pekerjaannya harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Sutrisno, 2019).

Pada umumnya kinerja pegawai pemerintah dalam organisasi sektor publik, sangat dibutuhkan untuk mensukseskan program-program kerja. Pegawai pemerintah bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat, juga melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas terkait pembangunan. Pegawai pemerintah adalah orang yang berperan dalam penentuan kesuksesan pengelolaan pemerintahan dan pembangunan, tentunya harus memiliki sikap disiplin tinggi, kinerja dengan pemahaman yang baik terhadap setiap informasi, memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada negara, budaya terarah memiliki integritas dan disiplin serta profesional yang sadar akan tugasnya dalam pelayanan publik kepada masyarakat (Haryanti, 2019). Kota Bandar Lampung memiliki 13 badan, 24 dinas dan 6 bagian OPD (Organisasi perangkat Daerah). Menurut (Sugiyono, 2019) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, maka peneliti menggunakan 24 dinas OPD di kota Bandar Lampung sebagai populasi penelitian dengan masing-masing 4 responden.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung Tahun 2022-2023

Indikator Kinerja	Tahun 2022			Tahun 2023		
	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Indeks RB Kota Bandar Lampung	61,00	58,77 (CC)	95,08	61,03	56,69 (CC)	91,80

Sumber : LKIP Tahun 2022- 2023

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung tahun 2022-2023 telah dilaksanakannya evaluasi eksternal terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Bandar Lampung. Laporan Kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung mendapatkan nilai (Indeks RB) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan kategori adalah (CC) atau dengan nilai 58,77% dari Target pencapaian 61,00% di tahun 2022. Dan di tahun 2023 pemerintah daerah Kota Bandar Lampung masih mendapatkan nilai indeks (RB) yang sama yaitu dengan capaian nilai adalah 56,69% dengan target pencapaian sebesar 61,03%. Dikategorikan adalah (CC) atau Cukup (Memadai). Yang artinya nilai indeks RB kinerja pemerintah daerah kota Bandar Lampung tersebut di tahun 2022-2023 mengalami penurunan, atau belum dikatakan baik karena belum mencapai target yang ditetapkan. Kinerja Pemerintah Daerah dapat dikatakan baik jika nilai Indeks RB berada pada kategori (A) yang artinya memuaskan, ataupun (AA) yang berarti sangat baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung, dengan harapan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai penyebab penurunan kinerja dan memberikan rekomendasi untuk peningkatannya.

Dari fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kota Bandar Lampung. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam organisasi pemerintahan merupakan infrastruktur penting yang mengelola formulir, catatan, dan laporan keuangan secara terstruktur untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan keuangan (Mulyadi, 2016). Dalam pemerintahan, Sistem Informasi Akuntansi yang andal dan akurat sangat penting untuk kelancaran laporan keuangan dan peningkatan kinerja organisasi serta kinerja pegawai secara individual maupun kolektif. Sistem Informasi Akuntansi memegang

peranan vital, dimulai dari proses pencatatan setiap transaksi keuangan hingga menghasilkan informasi kinerja yang berkualitas. Informasi kinerja ini menjadi dasar evaluasi efektivitas dan efisiensi kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, kualitas implementasi Sistem Informasi Akuntansi secara langsung memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai target kinerja pegawainya.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 mengatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintahan merupakan pengendalian internal yang dilaksanakan menyeluruh dilingkungan pemerintahan. Adanya sistem pengendalian intern yang baik, maka laporan kinerja pemerintah daerah akan dapat memenuhi karakteristik informasi yang disyaratkan untuk meningkatkan kualitas laporan kinerja pemerintah daerah. Penerapan SPIP yang kuat dapat membantu mengidentifikasi dan mengelola risiko yang dihadapi oleh organisasi pemerintah, meningkatkan kepatuhan, dan memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memastikan bahwa mereka bekerja dalam kerangka yang terstruktur dan terkendali.

Selain sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern pemerintahan, kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu organisasi pemerintah karena sumber daya manusia merupakan pihak yang menjadi penggerak kegiatan operasional organisasi pemerintah (Chaerudin et al., 2020). Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Handayani, 2020) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern dan Sistem Informasi Akuntansi pada OPD Kota Surabaya. Perbedaan penelitian ini adalah pada objek penelitian yaitu pada Kota Bandar Lampung, yang berfokus pada Kinerja Pegawai. Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada 24 Dinas yang terdaftar pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung Tahun 2024. Dengan menggunakan Variabel Independen yang diteliti yaitu Sistem Inforasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Sedangkan Variabel Dependen yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat penelitian ini secara teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, yaitu diharapkan dapat menjadi masukan pengembangan terkait konsep penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai literatur maupun referensi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Jurusan Akuntansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi dan pertimbangan yang digunakan dalam proses implementasi pembelajaran pada mata kuliah Akuntansi Publik.
 - b. Bagi Kampus, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan serta menjadi informasi untuk pengembangan mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan serupa selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk menggambarkan urutan penyajian isi dari penelitian secara sistematis, rapi, dan terstruktur. Penelitian ini terdiri dari tiga bab yang masing-masing terdiri dari sub bab pembahasan sebagai acuan berpikir secara sistematis.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi dan pengukuran variabel populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan beberapa karakteristik dari objek yang diteliti yaitu tentang deskripsi data objek penelitian dan variabel penelitian, serta hasil pembahasan dari objek yang diteliti dengan menyajikan analisis data atas hasil dari pengujian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan dari keseluruhan penelitian secara singkat tentang hasil yang sudah di uji dan memberikan saran terhadap penelitian yang telah dilakukan atau penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini tentang uraian deskripsi penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian.

LAMPIRAN

Bab ini berisi lampiran populasi dan sampel penelitian serta data penelitian dan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 26.