

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalannya dalam pelaksanaan misi organisasi (Permenhan RI No.16, 2014). Akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (Pegawai Pemerintah) untuk memberikan pertanggungjawaban secara transparan, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat, menguatkan peran pengawasan masyarakat, meningkatkan kualitas pelayanan publik, memanfaatkan sumberdaya secara efisien dan efektif, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Redaksi, 2024).

Akuntabilitas berkaitan erat dengan kinerja karena akuntabilitas merupakan perwujudan dan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan program dan kegiatan instansi pemerintah. Akuntabilitas yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Setyowati et al., 2021). Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah muncul untuk memastikan bahwa para pejabat publik bertanggung jawab atas tindakan, keputusan, dan kebijakan mereka kepada masyarakat, serta menjadi penilaian atas tatakelola pemerintah (Maolani et al., 2023). Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bertujuan untuk menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel, efisien, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat, terwujudnya transparansi instansi pemerintah, membantu memperbaiki kebijakan pemerintah, mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih, serta membangun kepercayaan masyarakat kepada pemerintah (Setyowati et al., 2021).

Didalam Pemerintahan, seluruh instansi pemerintah wajib melaksanakan kegiatan akuntabilitas kinerja, sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan Program organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dan dituangkan didalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Inpres nomor 7., 1999). Kewajiban Pelaporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) diamanatkan untuk semua badan pemerintah, hasil akhir evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) harus diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dalam bentuk penilaian indikasi hasil evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan selama satu tahun, Dalam Rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Kemudian tujuan diadakanya LAKIP untuk Masyarakat adalah untuk menyediakan informasi yang transparan dan terukur, mendorong partisipasi, meningkatkan efesiensi dan efektifitas pelayanan publik, menjamin hak masyarakat untuk mengawasi pemerintah, serta mendorong proses perbaikan berkelanjutan.

Dalam menyampaikan LAKIP, haruslah didasarkan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (Permenhan RI No.16, 2014). Nilai dari LAKIP merupakan nilai hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menunjukkan tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*). Hasil LAKIP tahun 2022-2023 tertera sebagaimana pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Hasil LAKIP Tahun 2022-2023

Keterangan	2022	2023
Target	82	82
Realisasi	80,95	77,54
Kategori Capaian	B	B

Sumber: diolah peneliti 2024

Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2023 mendapatkan predikat B pada Ajang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) *Awards* 2024 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi (PANRB) (DISKOMINFO | Bandar Lampung Kota). Hal tersebut sama dengan tahun 2022 dimana mendapatkan Predikat B dengan Point (80,95); akan tetapi jika melihat point yang diperoleh pada tahun 2023 yaitu (77,54), maka pemerintah Kota Bandar Lampung mengalami penurunan sebesar (3,41), hal ini mengindikasikan bahwa pemerintah kota Bandar Lampung mengalami penurunan kinerja dan tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, yang mana ini mengindikasikan bahwa pemerintah kurang mampu dalam menjalankan – program yang dirancang untuk masyarakat. Hal ini menjadi tantangan bagi pemerintah kota Bandar Lampung untuk melakukan evaluasi dan perbaikan agar kinerja dapat lebih optimal di tahun-tahun mendatang.

Penurunan nilai SAKIP juga menunjukkan adanya tantangan dalam memastikan efektivitas program kerja terutama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2023). Kinerja yang tidak optimal dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik, alokasi sumberdaya, dan pencapaian target yang telah ditetapkan, oleh karna itu, evaluasi yang menyeluruh, disertai dengan langkah-langkah perbaikan yang strategis, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja instansi pemerintah tidak hanya tercermin dalam angka yang lebih baik, tetapi juga dalam dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi - Laporan Kinerja - Laporan Kinerja (LAKIP) 2022.; Meyer & Allen, 1991). Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bandar Lampung adalah

sebagaimana dalam Tabel 1.1. Penurunan ini dapat mencerminkan rendahnya efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan anggaran, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi alokasi dana dari pemerintah pusat. Ketidakmampuan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan seringkali diikuti oleh penurunan tingkat kepercayaan *stakeholder*, termasuk pemerintah pusat, terhadap kemampuan pemerintah dalam mengelola keuangan secara bertanggung jawab.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menurut teori *stewardship* dapat dipahami melalui hubungan antara *stakeholder/ principal* (Masyarakat) dan pengelola/ pelaksana organisasi (Pegawai Pemerintah) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara selalu bekerja dan bertanggungjawab atas segala amanat yang diembanya dalam suatu organisasi. *Stewardship Theory* adalah teori yang berasumsi bahwa manajer atau pegawai bertindak lebih sebagai pelayan atau penjaga (*steward*) yang bertanggung jawab terhadap organisasi, bukan sekadar agen yang mengejar kepentingan pribadi (Donaldson & Davis, 1991). Menurut (Kharisma & Rahma, 2023) salah satu faktor yang memperkuat tingkat kinerja seseorang adalah kompetensi pegawai, semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan menghasilkan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas.

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas atau kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi yang tidak memadai di antara personel akan mengakibatkan penurunan tingkat akuntabilitas kinerja, sehingga merusak kemampuan kompetitif dan efisiensi operasional. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai akan memiliki pemahaman dan tanggung jawab dalam posisinya masing-masing (Sukarno et al., 2020). Semakin baik kompetensi pegawai maka semakin tinggi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh (Kharisma & Rahma, 2023) menyimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Selanjutnya seseorang dapat mencapai kinerja jika memahami atauran, menurut (*COSO – 2013 Internal Control Integrated Framework Executive Summary*) Sistem Pengendalian Internal (SPI) sangat penting bagi organisasi. Sistem Pengendalian Internal (SPI) menurut (PP RI No.60 Tahun 2008) adalah tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pemimpin dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan. Sistem Pengendalian Internal merupakan serangkaian kebijakan, prosedur, dan aktivitas yang dirancang untuk memastikan efektivitas operasional, kepatuhan terhadap regulasi, serta keandalan laporan keuangan (Schandl & Foster, 2019). Dalam instansi pemerintah, sistem pengendalian internal berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, karena membantu memastikan bahwa prosedur administrasi dan pengelolaan anggaran dilakukan dengan transparan dan akuntabel. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat memberikan jaminan terhadap pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam aspek akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam penelitian (Kharisma & Rahma, 2023) menunjukkan juga bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Komitmen organisasi adalah Loyalitas, keterlibatan, dan dedikasi pegawai terhadap pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi. Meyer & Allen (1991) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menjadi variabel moderasi antara kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi, semakin kuat pengaruh kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Dengan ditanamkannya komitmen pegawai

terhadap tugas yang telah dipercayakan oleh organisasi maka kualitas kinerja dari pegawai tersebut akan meningkat pula (Pertiwi et al, 2020).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kharisma & Rahma, (2023); Wardhana et al., (2015); Putri, (2024) sebelumnya dengan penambahan variabel moderasi yaitu komitmen organisasi, teori dan Lokasi yang peneliti yang dilakukan yaitu Pemerintah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pernyataan yang sudah dijabarkan diatas membuat penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kota Bandar Lampung. Subjek penelitian meliputi Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Badan dan Bagian Kota Bandar Lampung. Responden yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah mereka yang berkaitan langsung dengan objek penelitian yang ditetapkan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung?

3. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara kompetensi pegawai dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung?
4. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh penerapan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dalam memoderasi kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori terkait akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, khususnya dalam konteks kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.
2. Bagi instansi pemerintah, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dengan memperkuat kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal.

3. Bagi pengelola instansi, hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui pengembangan kompetensi dan penguatan komitmen organisasi.
4. Menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam pengembangan regulasi atau panduan yang mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja dengan memperhatikan faktor kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulis Menyusun sistematika penulisan untuk memberikan gambaran penelitian secara menyeluruh yang berisi informasi dalam setiap bab. Sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori utama yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang menjadi kerangka pemikiran dalam pembahasan masalah, serta memaparkan tentang penelitian terdahulu dan bangunan hipotesis terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi penjelasan tentang sumber data, metode pengumpulan dalam populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang uraian deskripsi data, hasil penelitian data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan dari penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka adalah bagian penting dari penelitian ini yang berisi informasi mengenai sumber-sumber yang digunakan atau dirujuk dalam penulisan. Daftar ini mencantumkan buku, artikel, jurnal, dokumen resmi, atau sumber lain yang mendukung argumen atau data dalam penulisan.

LAMPIRAN