

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akuntansi sektor publik menurut Bastian (2015) adalah mekanisme teknik dan analisis pada akuntansi yang telah diterapkan lembaga tinggi negara beserta departemen yang dibawahannya untuk menerapkan pengelolaan berbagai aliran dana masyarakat. Peran akuntansi sektor publik yang vital menjadikan subyek untuk bahan diskusi baik dari akademisi ataupun kalangan praktisi sektor publik. Instansi sektor publik sendiri diartikan sebagai sesuatu yang tercantum pada instansi pemerintah, memiliki fungsi menjalankan tugas serta memanfaatkan penyelenggaraan pemerintah di dalam ataupun di luar lingkungan pelaksanaan pusat dan daerah (Belinda & Costari, 2021).

Ruang lingkup yang berada di akuntansi sektor publik mencakup keseluruhan instansi pemerintah dan semua organisasi sektor publik. Hubungan akuntansi sektor publik berkaitan dengan perlakuan dan penerapan organisasinya. Cakupan akuntansi sektor publik sangat luas dan kompleks daripada di sektor swasta yang cukup sempit. Luasnya ruang lingkup pada akuntansi sektor publik disebabkan oleh beragam bentuk organisasi yang berada di dalamnya.

Dimulai dari era orde baru hingga saat ini organisasi pemerintah silih berganti bentuknya. Tetapi tidak dengan paradigma yang beragam wujud antar daerah serta antar urusan berbagai sektor. Organisasi Perangkat Daerah merupakan bentuk lembaga, organisasi, ataupun institusi yang berada dalam lingkup pemerintah daerah dan memiliki tanggung jawab kepada kepala daerah dalam kegiatan penyelenggaraan di daerah tertentu. Pembentukan perangkat daerah tentunya dibentuk oleh masing-masing daerah yang berdasarkan potensi, karakteristik, dan kebutuhan lingkungan tersebut

(Martini et al., 2019). Dengan demikian pemerintah akan mengerjakan setiap urusan yang berbeda bentuknya, desain, dan tingkatan struktur organisasi perangkat daerah tersebut, namun pemerintah juga wajib bekerja dengan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan dari masing-masing daerah.

*Performance Measurement System* adalah suatu prosedur untuk menilai kemajuan kinerja dalam mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan, tergolong beberapa informasi atas penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang maupun jasa, dilihat dari segi jenis barang dan jasa, membandingkan target dengan hasil kerjanya, dan kemampuan individu dalam mencapai tujuan (Mahmudi, 2010). *Performance Measurement System* adalah perangkat lunak yang membantu dan menawarkan gambaran luasnya tentang suatu proses utama yang meningkatkan kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *Performance Measurement System* menghasilkan proses prestasi yang dicapai oleh seseorang baik kualitas atau kuantitasnya. Secara umum *Performance Measurement System* yang baik akan melalui proses pengumpulan, analisis, dan pelaporan yang mencakup tentang kinerja individu, organisasi, maupun komponen-komponennya (Arja Sadjarto, 2000). Pada proses ini instansi sudah memiliki target sendiri untuk dicapai. Setelah itu hasil yang telah dicapai berupa prestasi yang akan dihitung secara periodik baik dari segi kuantitasnya ataupun dari kualitasnya. Tentunya akan melalui tahap penilaian yang memiliki standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh penanggung jawab pada instansi tersebut.

Kinerja selayaknya menjurus pada hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah, mencapai kualitas yang baik tentunya perlu pebaikan diri. Allah selalu berada di samping hamban Nya, memberi petunjuk bagi semua yang beriman kepada Nya. Perintah Allah selalu menjurus pada hal baik,

untuk senantiasa beriman kepada Nya, yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan di akhirat kelak, Q.S At Taubah 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

105. Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Pada surah tersebut Allah menginginkan hambanya memiliki motivasi, beramal, dan bekerja secara ikhlas. Tanpa jalan yang riya’, Allah mengharapkan hambanya bekerja tanpa mengharap pujian manusia. Dan meminta manusia bekerja karena Allah, karena Allah-lah yang dapat melihat dan menilai amalan tersebut. Inilah usaha kerja seorang muslim yang baik.

*Interactive Control System* diperlukan untuk memberi arahan agar sistem dibalik pembentukan strategi dapat dilaksanakan oleh manajer puncak baik secara informal, termasuk partisipasi pribadi, serta hubungan dalam permasalahan, ataupun kontraknya (Mintzberg, 1987). *Interactive Control System* merupakan manajemen yang berguna memberikan timbal balik sebuah strategi, memberi ide baru dalam memberi pembelajaran pada organisasi. *Interactive* memiliki hubungan cara manajer puncak mengontrol pusat informasi untuk kepentingan strategis pada instansi. *Interactive* melibatkan pungganaan berkala antara manajer puncak dan manajer tengah (Jolanda & Budianto, 2018). *Interactive Control System* dapat digunakan berdialog, tatap muka, dan menghubungkan beberapa informasi dari tingkat hierarkinya. Sistem diklasifikasikan sebagai *control interactive* jika manajer puncak melaporkan bahwa

sistem digunakan oleh perseorangan, terutama hanya mementingkan dirinya sendiri tanpa peduli adanya bawahan maupun atasan, maka yang terjadi pada hal tersebut tentunya perlu adanya tindak lanjut dengan meninjau dari atasannya langsung. *Performance Measurement System* sangatlah berhubungan dengan *Interactive Control System* dikarenakan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya perlu memiliki pengontrolan oleh pihak manajemen tingkat pertama. Dengan adanya pengontrolan secara berjangka atau waktu yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut akan jauh lebih membaik dibanding tidak adanya pengontrolan dari pihak atasan.

Pada Organisasi Perangkat Daerah kepercayaan tentu saja dibutuhkan. Dengan adanya *Belief System* pada organisasi dapat sebagai pendorong agar organisasi dapat bekerja secara efektif dan lebih efisien. Dengan tingkat kepercayaan yang tinggi di Organisasi Perangkat Daerah maka akan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan produktif, serta moral seorang anggota dalam organisasi akan lebih terjamin dan memiliki resiko pergantian anggota yang rendah (Patras & Hidayat, 2018). Pentingnya kepercayaan dikarenakan sistem kepercayaan pada satuan unit kerja amat berpengaruh. Jika terjadi beberapa kecurangan, kejujuran dan kepercayaan atasan pada bawahan sedang bermasalah. Jadi kepercayaan pada peristiwa ini dapat dibilang cukup berhubungan dengan kinerja pada OPD suatu daerah.

Pada organisasi sektor publik pemberdayaan psikologis mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang baik adalah prioritas serta tujuan dari semua organisasi sektor publik, yang memungkinkan pemberdayaan psikologis berpengaruh kepada individu terhadap peran kerjanya, yang meliputi dari percaya diri, keyakinan, dan keberanian seseorang. *Psychological empowerment* merupakan satuan beberapa psikologis dan mempunyai empat dimensi yaitu:

1. *Meaning* adalah nilai dari tujuan atau tujuan dalam kerja, yang ada kaitannya dengan cita-cita atau standar individu itu sendiri. *Meaning* melibatkan kesesuaian antara persyaratan kerja, nilai keyakinan, dan perilaku individu.
2. *Impact* adalah berapa jauh seorang individu memiliki pengaruh pada administratif, operasi tempat kerja, dan hasil strategi.
3. *Competence* adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan aktivitas sesuai dengan ketrampilannya.
4. *self-determination* adalah penentuan nasib diri sendiri yang mencerminkan otonomi untuk memulai serta melanjutkan perilaku dalam sistem kerja: contohnya dapat membuat keputusan tentang kinerja (Gretchen M. Spreitzer, 1995).

Dari keempat dimensi tersebut menggabungkan beberapa tingkatan pemberdayaan psikologis, dan apabila dari salah satu dimensi hilang maka tingkatan pemberdayaan psikologis akan berkurang (Setyaningrum, 2006). Pemberdayaan psikologis dapat memberi pengetahuan setiap individu akan prioritas organisasi dan strategi, sehingga meningkatkan kemampuan untuk melakukan tindakan yang dilakukan sesuai prioritas lembaga sektor publik. Tanpa adanya pemberdayaan psikologis yang komprehensif, satuan kinerja perangkat daerah cenderung sulit untuk memahami pada bagian operasional bagian unit organisasi yang dikerjakan secara keseluruhan. Menyebabkan tumbuhnya rasa tidak mampu untuk mengerjakan berbagai kegiatan, dampaknya akan memperkeruh kinerja pada wilayah pekerjaannya.

Sebagaimana telah diteliti pada penelitian sebelumnya Trieska Amalia & Handoyo (2018), pemberdayaan psikologis sebagai variabel independen sedangkan yang digunakan penelitian ini pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening. Beberapa penelitian sebelumnya memasukan variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel dependen (Afri Yuyetta & Setiadi, 2013). Dalam penelitian ini

pemberdayaan psikologis merupakan variabel intervening untuk menguji hubungan *Interactive Control System* dan *Belief System* terhadap kinerja yang saat ini masih sangat terbatas. Beberapa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan objek pada OPD Pemerintah Kota Magelang.

Dilansir dari [jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id) berdasarkan hasil evaluasi yang disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kota Magelang tahun 2019 memperoleh predikat B. Dengan hasil yang telah diraih tersebut Pemerintah Kota Magelang menghimbau agar tetap meningkatkan kinerja seluruh jajaran Pemerintah Kota Magelang. Penilaian pada evaluasi tersebut menunjukkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran yang harus ditarget sesuai tujuannya. Maka dari itu organisasi perangkat daerah Pemerintah Kota Magelang harus bekerja dengan maksimal untuk pencapaian tujuan pemerintahan daerahnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat sebagai tambahan pengetahuan dan rujukan bagi para peneliti selanjutnya untuk mengetahui serta mempelajari masalah yang terkait dengan kinerja OPD pada Pemerintah Kota Magelang. Dengan adanya latar belakang ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Interactive Control System* dan *Belief System* Terhadap Kinerja dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang).”**

## **B. Rumusan Masalah**

Pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini mengidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Interactive Control System* berpengaruh positif terhadap kinerja?

2. Apakah *Belief System* berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah *Interactive Control System* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis?
4. Apakah *Belief System* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis?
5. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja?
6. Apakah *Interactive Control System* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Belief System* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Interactive Control System* terhadap kinerja.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Belief System* terhadap kinerja.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Interactive Control System* terhadap pemberdayaan psikologis.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Belief System* terhadap pemberdayaan psikologis.
5. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja.
6. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Interactive Control System* terhadap kinerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Belief System* terhadap kinerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak.

Berikut manfaat dari penelitian ini:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini sebagai bukti empiris tentang pengaruh *Interactive Control System* dan *Belief System* terhadap kinerja melalui peberdayaan psikologis sebagai variabel intervening. Dengan demikian penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dengan keadaan sebenarnya serta yang sedang terjadi di lapangan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan di dalam Organisasi Perangkat Daerah mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk kemajuan kinerja Organisasi Perangkat Daerah kedepannya agar lebih maju dan baik.