

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Isu tentang kinerja pemerintah daerah akhir-akhir ini menjadi sorotan publik karna dinilai belum menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Menurut Sulijaya & Bangun (2017) kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tuntutan tentang kinerja yang baik hampir dirasakan oleh semua pemerintahan seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 khususnya pasal 2 ayat 2 menjelaskan tentang otonomi daerah dimana pemerintah daerah diberi tanggung jawab untuk mengatur dan mengurus sendiri daerahnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dengan adanya hal tersebut kesejahteraan masyarakat sangat bergantung pada keberhasilan pemerintah daerah dalam mengelola daerahnya.

Suatu komponen terpenting suatu organisasi dalam mencapai tujuan selain dari sarana dan prasarana yang dimiliki, sumber daya manusia juga merupakan komponen yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi (Karma et al., 2017). Pengembangan sumber daya manusia pada organisasi diharapkan dapat menunjang terciptanya kinerja yang baik pada suatu organisasi. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi publik atau

kepemerintahan adalah seorang pegawai. Hal tersebut mencerminkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan pegawai dan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Perintah tentang peningkatan kinerja suatu individu juga sudah tercantum dalam “Qs.Al Ahqaf ayat 19” yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*”Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagai umat manusia yang bekerja, mereka harus senantiasa berupaya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik. Kinerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik dan keuntungan bagi banyak pihak. Untuk meningkatkan suatu kinerja seorang pegawai maka dibutuhkan beberapa faktor yang perlu diperhatikan.

Pada era globalisasi, teknologi informasi sangat berkembang dengan pesat. Perkembangan teknologi tersebut menuntut suatu organisasi untuk melakukan pembaruan terhadap teknologi informasinya agar tidak ketinggalan dalam mendapatkan informasi. Dari sudut pandang akuntansi peningkatan suatu kinerja dapat dilihat dari penyediaan laporan keuangan yang reliable dan relevan yang digunakan untuk pengambilan keputusan (Veriana & Budiarta, 2016).

Salah satu sistem informasi yang digunakan suatu organisasi untuk pengelolaan dan pengendalian dalam bidang keuangan adalah sistem informasi akuntansi. Menurut Dehghanzade et al. (2011) sistem informasi merupakan elemen yang menyediakan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan melalui pemrosesan data keuangan. Sistem informasi akuntansi ini bertujuan untuk menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu. Hal tersebut mencerminkan bahwa peningkatan kinerja dapat diwujudkan dengan penerapan suatu sistem informasi akuntansi. Menurut Veriana & Budiarta (2016) dan Cahyanti & Suartana (2018), mengungkapkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian Sopian & Suwartika (2019) yang mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain penerapan suatu sistem informasi akuntansi, *reward* juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. *Reward* adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikan terhadap suatu pekerjaan tertentu (Salah, 2016). *Reward* merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi karena diharapkan dapat menarik dan mempertahankan pegawai yang terampil dengan tujuan mencapai keunggulan kompetitif. Hal tersebut membuat pemberian *reward* di dalam suatu organisasi patut untuk diperhatikan guna

menciptakan hasrat yang kuat dalam diri pegawai untuk menjadi kreatif, inovatif dan berorientasi pada kinerja yang tinggi.

Menurut Negara & Gayatri (2017) dan Swari & Wirasedana (2017), *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja manjerial. Menurut Salah (2016) dan Tangkuman et al. (2015) *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Astuti et al. (2018) yang mengungkapkan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain sistem informasi akuntansi dan *reward*, faktor lain yang menunjang peningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Setiawan & Basuki (2018) salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memotivasi para pegawainya. Motivasi merupakan masalah terpenting bagi suatu organisasi publik maupun swasta (Zameer et al., 2014). Motivasi merupakan suatu ketekunan dan keinginan dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jika pegawai termotivasi maka pegawai tersebut akan melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan apa yang diinginkannya termasuk juga termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jika kinerja pegawai baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Karma et al. (2017) dan Putri & Putra (2017), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Zameer et al. (2014) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Noermijati, (2015)

yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor- faktor kinerja yang telah dijelaskan, peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan juga tergantung pada budaya organisasi yang tercipta. Budaya organisasi merupakan pola pikir dan juga keselarasan tindakan yang dapat memengaruhi dan membentuk sikap para pegawai di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman perilaku disaat pegawai tersebut bekerja (Meutia & Husada, 2019). Hal tersebut mencerminkan budaya organisasi yang tumbuh dan berkembang dengan baik tentunya akan memengaruhi kinerja pegawai (Saraswati & Dharmadiaksa, 2019).

Pada penelitian kali ini budaya organisasi digunakan sebagai variabel moderasi yang memoderasi hubungan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Menurut Wiguna & Dharmadiaksa (2016), Cahyanti & Suartana (2018) dan Ariputra & Suaryana (2018) budaya organisasi sebagai moderasi dapat memperkuat pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan badan yang bekerja dibawah naungan Pemerintah Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab ke Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ini adalah bertanggung jawab atas pendapatan daerah, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan

suatu daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah terus berupaya dalam memaksimalkan tugasnya dalam bidang keuangan dan pengelolaan aset guna mensejahterakan masyarakat daerah melalui pengelolaan keuangan yang baik.

Pada penelitian ini peneliti memilih sampel kurang lebih 120 pegawai dari 2 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah tersebut yaitu BPKAD Kabupaten Kebumen dan BPPKAD Kabupaten Purworejo. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019 kedua kabupaten tersebut termasuk ke dalam Kabupaten miskin di Jawa Tengah. Angka kemiskinan kedua kabupaten tersebut berada di atas rata-rata tingkat kemiskinan di Jawa Tengah yaitu sebesar 10,8%. Kabupaten Kebumen berada di angka 16,82% sedangkan Kabupaten Purworejo berada di angka 11,45%.

Persentase kemiskinan yang cukup tinggi pada dua kabupaten tersebut memotivasi peneliti untuk menjadikan Kabupaten Kebumen dan Kabupaten Purworejo menjadi objek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi terkait faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah selaku pengelola aset dan keuangan daerah. Kinerja pegawai pemerintah daerah yang baik dalam suatu daerah melalui pengelolaan aset dan keuangan daerah secara efektif dan efisien diharapkan dapat menetralkan kemiskinan yang terjadi.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Karma et al. (2017). Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi. Penambahan variabel sistem informasi akuntansi di dalam penelitian ini dikarenakan sistem informasi akuntansi merupakan alat penting yang dapat digunakan untuk mempermudah pengelolaan dan pengendalian di bidang keuangan. Hampir setiap kantor termasuk pemerintahan daerah dituntut untuk menggunakan sistem informasi akuntansi guna mendukung kinerjanya. Dengan adanya hal itu sistem informasi akuntansi patut untuk dievaluasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian kali ini peneliti juga menambah variabel *reward* dimana *reward* merupakan penghargaan yang dapat digunakan untuk mempertahankan kualitas kerja seorang pegawai, maka dari itulah pemberian *reward* harus senantiasa diperhatikan oleh setiap organisasi. Penambahan dua variabel independen tersebut juga dikarenakan masih terjadi inkonsisten hasil penelitian terdahulu yang memotivasi peneliti untuk menguji ulang pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai .

Perbedaan selanjutnya terdapat pada modifikasi variabel independen budaya organisasi menjadi variabel moderating. Alasan menjadikan budaya organisasi sebagai variabel moderating di dalam penelitian ini adalah dikarenakan budaya organisasi merupakan pola pikir dan keselarasan tindakan yang dapat memengaruhi sikap para pegawai. Budaya organisasi yang selaras dengan tujuan diharapkan dapat mendukung keberhasilan organisasi dan mendukung faktor-faktor kinerja pegawai lainnya.

Perbedaan lainya terletak pada objek yang digunakan dimana pada penelitian kali ini peneliti menggunakan objek penelitian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu BPKAD Kabupaten Kebumen dan BPPKAD Kabupaten Purworejo. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dipilih sebagai objek penelitian kali ini dikarenakan pengelolaan aset dan keuangan daerah di dalam suatu daerah sangat memengaruhi kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu lah kualitas kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sangat penting untuk diperhatikan dan diteliti.

Pemilihan variabel dan objek penelitian yang berbeda diharapkan dapat memberi kontribusi berupa pembaruan dalam bidang penelitian terkait. Penelitian kali ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pemaparan tersebut maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi"** (Studi pada Kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo).



## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai ?

## **D. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dalam penelitian ini terdapat beberapa batasan masalah, yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, *reward*, motivasi kerja dan variabel dependen kinerja pegawai serta variabel moderasi budaya organisasi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di dua Kabupaten yaitu BPKAD Kabupaten Kebumen dan BPPKAD Kabupaten Purworejo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang faktor- faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi serta dapat memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada setiap organisasi khususnya BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo untuk meningkatkan dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai.