

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses pengelolaan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan melibatkan berbagai pihak. Penganggaran pada dasarnya merupakan proses penetapan peran pimpinan satuan kerja dalam melaksanakan satuan program atau bagian dari program. Penganggaran memerlukan kerjasama para pimpinan satuan kerja serta para pegawai dalam organisasi pemerintahan. Dalam pengelolaan kebijakan anggaran dibutuhkan SDM yang berkualitas profesional dan bervisi jangka panjang. Banyak pemerintah daerah tidak memiliki SDM pendukung implementasi kebijakan APBD sehingga anggaran tidak dapat direalisasikan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi. Baik-buruknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh baik-buruknya kinerja manusia yang ada didalamnya.

Salah satu indikator penentu kinerja karyawan adalah komitmen baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi (Luthans, 2006 dalam Triana, 2013) . Komitmen organisasi merupakan salah satu indikator kinerja pegawai/aparat pemerintah dalam pemerintahan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam pelayanan publik, maka akan memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebagai instansi sektor publik. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu, instansi pemerintahan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan

dibutuhkan pengendalian. Suatu sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan (Wilopo, 2006 dalam Ray, et al, 2014). Dengan pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka instansi akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya dan mengurangi terjadinya kesalahan atau kecurangan.

Mengingat kinerja aparat dapat mengalami penurunan, dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam instansi, dapat menyediakan jaminan memadai terkait dengan sasaran kinerja dalam mengefektifkan dan mengefisiensikan operasionalisasi instansi. Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan anggaran tidak terjamin keamanannya, informasi yang dipublikasikan menjadi tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektif dalam kegiatan-kegiatan operasional instansi serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penelitian ini bermaksud untuk menelaah keterkaitan antara variabel komitmen organisasi, pengendalian intern, dan kinerja aparat. Untuk itu maka penelitian ini mengambil judul, "*Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat.*"

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja aparat pemerintah.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan materi bagi bidang akuntansi sektor publik, khususnya materi tentang pengendalian intern, komitmen pegawai terhadap instansi pemerintah, dan yang menyangkut kinerja aparat pemerintah.
2. Memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah tentang masalah-masalah yang terkait dengan kinerja aparat pemerintah dalam kaitannya dengan komitmen pegawai dan pengendalian intern.
3. Memberikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang meneliti tentang permasalahan yang juga terkait dengan permasalahan komitmen pegawai dan pengendalian intern dalam kaitannya dengan kinerja aparat pemerintahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini akan disusun melalui sistematika penulisan dengan urutan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Berisi uraian latar belakang masalah penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini faktor yang diteliti adalah komitmen organisasi dan pengendalian intern. Perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan juga diuraikan pada bab ini.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Berisi hasil studi pustaka berupa teori-teori yang melandasi penelitian yaitu teori komitmen organisasi, pengendalian intern dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu juga dijelaskan sebagai dasar acuan penelitian termasuk model analisis dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Menjelaskan tentang identifikasi variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel-variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, sampel penelitian dan teknik analisis yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Berisi uraian tentang deskripsi responden, deskripsi hasil penelitian, hasil analisis, pengujian hipotesis (pembuktian hipotesis), dan pembahasan.

Bab V : Simpulan dan Saran

Menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang mengacu pada hasil analisis penelitian.