

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan pegawai dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan daerah sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur daerah yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Untuk itu pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai negeri, menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja pegawai negeri. Namun peningkatan kinerja para pegawai negeri belum juga menampakkan hasil yang memuaskan.

Kinerja pegawai negeri di beberapa daerah telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai negerinya belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai negeri yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Masalah yang sering terjadi di lapangan adalah banyaknya pegawai negeri yang mangkir dari

jadwalnya, datang tidak tepat waktu, dan saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja. Hal ini tentunya akan menghambat kinerja pegawai tersebut terhadap organisasinya. Kinerja pegawai sangat penting karena pegawai merupakan aparatur pemerintah yang melaksanakan kegiatan dan program-program yang disusun pemerintah secara langsung, pegawai hendaknya harus secara langsung ikut dalam proses penyusunan anggaran karena mereka yang nantinya akan menjalankan kegiatan dan program yang telah dianggarkan tersebut. Ketua Badan Pemeriksaan keuangan (BPK), Hadi Purnomo (2011) menyatakan bahwa berdasarkan hasil audit BPK ternyata kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih jauh dari standar-standar yang telah ditentukan, hal itu karena pemerintah belum transparan, dan penyusunan anggaran belum sepenuhnya disusun berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

Kinerja pegawai yang baik dapat terwujud apabila didukung oleh budaya dan komitmen organisasi. Budaya dan komitmen organisasi menjadikan pegawai termotivasi untuk melakukan perubahan pada organisasinya agar menjadi lebih baik. Budaya Organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi, dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi. Landoasi (2006) mendefenisikan budaya organisasi sebagai bagian dari nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas sebuah organisasi. Budaya merupakan alat perekat sosial dan menghasilkan kedekatan, sehingga dapat memperkecil diferensiasi dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi juga memberikan makna bersama sebagai dasar dalam berkomunikasi dan memberikan rasa saling pengertian. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan individu dimana individu

menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan dan keterlibatannya. William dan Lazar dalam Sihombing (2008) mengatakan bahwa komitmen mempunyai dua arti, pertama komitmen sebagai indikator, kedua komitmen merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan rasa percaya seseorang kepada nilai-nilai tujuan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan dan keterlibatannya.

Beberapa penelitian yang membahas tentang kinerja aparatur pemerintah daerah pernah dilakukan oleh Sardjito dan Muthaer (2007), menyimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Disamping itu, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja aparatur pemerintah daerah. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2008) ,menyimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh terhadap partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh Poerwati (2002), menyimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Alasan penulis mengambil penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang kinerja aparat pemerintah daerah dengan mengambil objek penelitian pada pemerintah kota Langsa.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa?
2. Apakah partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa?
3. Apakah partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini hanya pada pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan budaya dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada pemerintah kota Langsa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa?
2. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa?
3. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

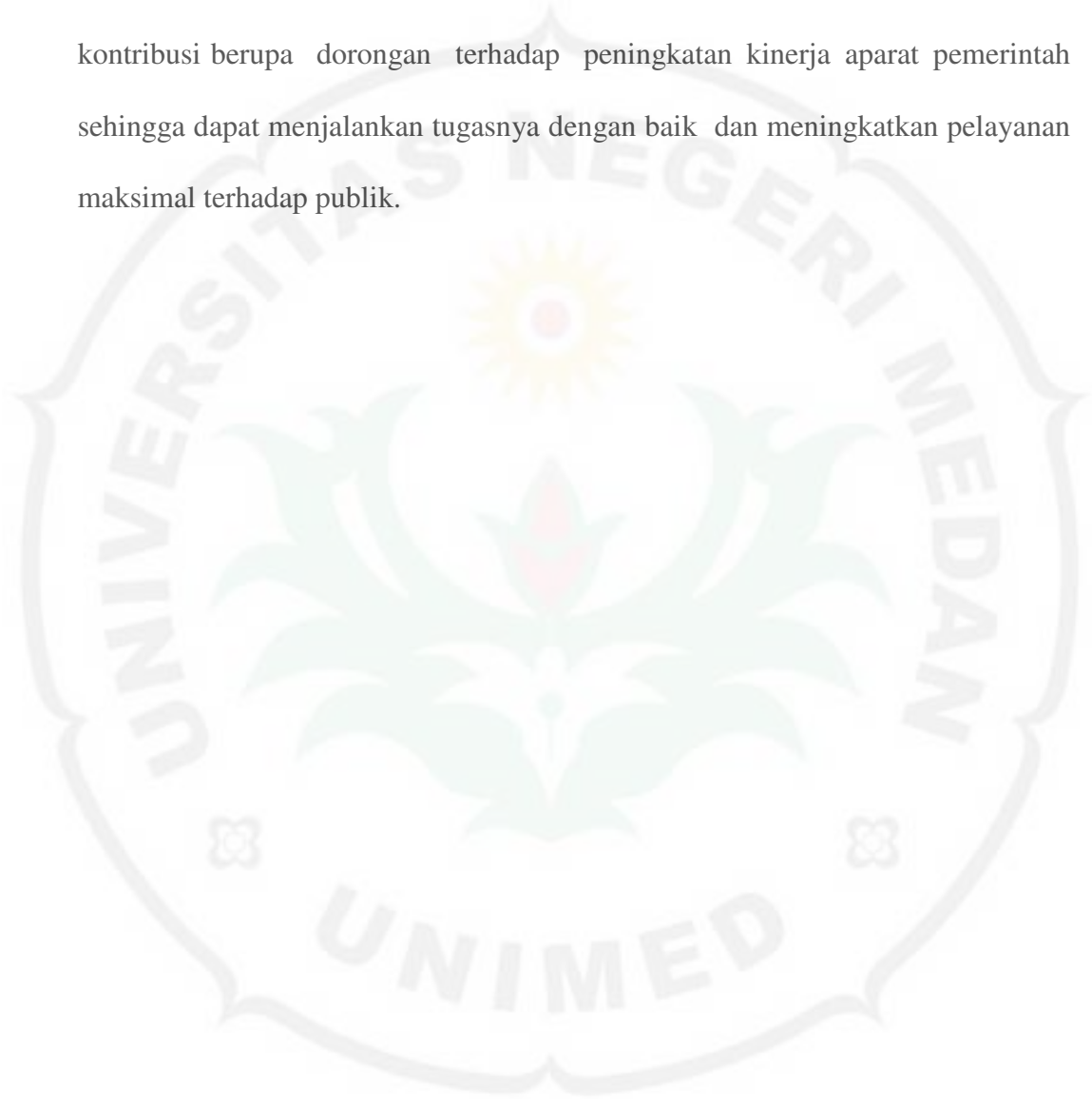
1. Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa.
2. Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa.
3. Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah kota Langsa.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai literatur-literatur Akuntansi Sektor Publik (ASP) terutama mengenai pengembangan sistem pengendalian manajemen di sektor publik khususnya tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah.
2. Bagi akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, pemahaman, kemampuan intelektual yang mempunyai kontribusi yang berarti bagi perkembangan teori dan praktek dibidang akuntansi khususnya akuntansi pemerintahan dan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi pemerintah kota Langsa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa dorongan terhadap peningkatan kinerja aparat pemerintah sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan meningkatkan pelayanan maksimal terhadap publik.



THE
Character Building
UNIVERSITY