

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lahirnya undang undang (UU) No. 32 Tahun 2004 dan (UU) No. 25 tahun 1999 yang telah direvisi dengan (UU) No. 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, menjadi titik awal dimulainya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan pemberdayaan daerah dalam pembuatan keputusan daerah secara lebih leluasa untuk mengelola sumber daya yang dimiliki sesuai dengan keputusan, prioritas dan potensi daerah. Kedua UU tersebut telah membawa perubahan mendasar pada pola hubungan antar pemerintah dan keuangan antara pusat dan daerah.

Adanya UU tersebut telah memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah tingkat kabupaten untuk menyelenggarakan semua urusan pemerintah mulai dari perencanaan potensi yang dimiliki dalam rangka membangun dan mengembangkan, pengendalian dan evaluasi, sehingga mendorong pemerintah daerah untuk lebih memberdayakan semua daerahnya.

Target utama dari kedua UU adalah untuk tidak hanya memberikan kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, tetapi juga pelimpahan beberapa wewenang pemerintahan ke pihak swasta dalam bentuk privatisasi. Fokus pada pemberian pengarahan bukan hanya pada produksi pelayanan publik, karena produksi pelayanan publik ini bukan dijadikan suatu

keharusan, dimana pada masa yang akan datang pemerintah harus fokus pada fungsi-fungsi dasarnya, yaitu penciptaan dan modernisasi lingkungan, pengembangan suasana yang kondusif bagi proses alokasi sumberdaya yang efisien, pengembangan kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur, melindungi orang-orang yang rentan secara fisik maupun non fisik, serta meningkatkan dan konservasi daya dukung lingkungan hidup (World Bank, 1997).

Menurut Kharisma (2015) beberapa Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) disiapkan untuk memperjelas pemerintah daerah otonom yang efisien, efektif, akuntabel, transparan, dan responsif secara berkesinambungan. Dari arahan-arahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus diterapkan atau dijalankan, karena dengan model pemerintah tersebut pembangunan di seluruh penjuru Indonesia akan terlaksana. Di samping pembangunan berjalan dengan baik, program pemerintah yang telah dicanangkan juga bisa terealisasi dengan baik di seluruh penjuru Indonesia.

Kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah atau dikenal dengan *desentralisasi* ini diharapkan menghasilkan dua manfaat yaitu mendorong peningkatan partisipasi, prakarsa, dan kreativitas masyarakat dalam pembangunan, serta mendorong pemerataan hasil-hasil pembangunan (keadilan) di seluruh daerah dengan memanfaatkan sumberdaya dan potensi masing-masing daerah.

Strategi yang digunakan dengan UU No. 32 tahun 2004 dengan pembinaan penyusunan program kerja di Kabupaten Klaten untuk mencapai penyelenggaraan pemerintah yang baik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan berbasis pada kemampuan lokal. Hal ini sesuai dengan konsep *Good Governance* yang menargetkan terselenggaranya pembinaan secara spesifik dan teknis mengenai penyusunan program kerja secara efisien dan efektif.

Kinerja pemerintahan yang buruk dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kegagalan pemerintah dalam melakukan pemantauan dan penentuan perencanaan strategis Pratiwi dalam Nurhandayani (2014). Pendapat BPKP dalam Nurhandayani (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan praktek *good governance* telah berupaya untuk meminimalkan risiko keputusan yang salah atau menguntungkan diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya memaksimalkan nilai perusahaan. Namun, baik buruknya aparatur pemerintah ditentukan oleh beberapa faktor yang menentukan, faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam baik buruknya kinerja yaitu ada tiga faktor komitmen organisasi, motivasi organisasi dan budaya organisasi.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri Weiner dalam Wulandari (2011). Komitmen organisasi

dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan mempengaruhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan selalu berusaha menjadikan organisasi tersebut organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Ques dalam Nurhandayani (2014) Komitmen merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, Menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi.

Selain Komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah yaitu motivasi organisasi. Seorang pekerja melakukan pekerjaannya pasti harus dilandasi keinginan untuk mencapai sesuatu tujuan. Seseorang yang akan terjun di dalam sebuah organisasi harus mengetahui motivasi apa yang ia miliki selama berada dalam organisasi, dan mengetahui juga tindakan tindakan apa yang akan ia lakukan untuk suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan kualitas dari organisasi itu sendiri.

Sebagaimana menurut Livingstone dalam Nurhandayani (2014) bahwa tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan tersebut tidak realistis, tidak dapat dicapai. Apabila mereka didorong untuk berupaya mencapai tujuan yang realistis, mereka akhirnya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil lebih rendah dari pada yang sebenarnya mereka tidak capai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah yaitu adalah budaya organisasi. Triguno dalam Kurniawan (2011) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D dalam Kurniawan (2011),

mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini dalam Wulandari (2011) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Pada dasarnya ketiga dari ketiga faktor tersebut yaitu komitmen organisasi, motivasi organisasi, dan budaya organisasi menjadi dasar terciptanya pemerintah yang baik dan berkualitas. Karena dari komitmen organisasi, motivasi organisasi, dan budaya organisasi dari aparat pemerintah daerah dapat menghasilkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat dapat berupa pelayanan langsung maupun pelayanan tidak langsung melalui laporan-

laporan tahunan yang akan dibuat. Akan tetapi, pelayanan publik di lingkungan pemerintah Kabupaten Klaten masih kurang baik, seperti fenomena yang terjadi pada pelayanan publik oleh birokrasi pemerintahan sarat dengan permasalahan, misalnya prosedur pelayanan yang masih bertele–tele, ketidakpastian waktu yang menyebabkan pelayanan menjadi sulit dijangkau secara wajar oleh masyarakat. Pemerintah Kabupaten Klaten juga belum *transparansi* akan laporan keuangan yang dibuat. (<http://klatenkab.go.id/id/>)

Masih adanya kekurangan di pemerintahan seperti yang disebutkan menjadi penyebab terjadinya ketidakpercayaan kepada pemberi pelayanan dalam hal birokrasi sehingga masyarakat mencari jalan alternatif untuk mendapatkan pelayanan melalui cara tertentu yaitu memberikan biaya tambahan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Kharisma (2015) yang menggunakan tiga variabel independen yaitu variable budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi, yang dilakukan di pemerintah daerah Kabupaten Wonosobo, oleh karena itu dalam penelitian ini saya lakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten dengan mengubah variabel kompetensi menjadi motivasi organisasi. Variabel kompetensi diubah menjadi motivasi organisasi karena variabel kompetensi sudah banyak digunakan pada penelitian tentang kinerja sedangkan motivasi organisasi masih jarang digunakan pada penelitian tentang kinerja di aparat pemerintah dan jurnal-jurnal pendukung

mengenai motivasi organisasi yang dimoderasi dengan *good governance* juga masih sangat jarang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, antara komitmen organisasi, motivasi organisasi dan budaya organisasi dari aparat Pemerintah Kabupaten Klaten masih kurang baik. Seharusnya dengan komitmen organisasi, motivasi organisasi dan budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap aparat Pemerintah Kabupaten Klaten diharapkan mampu mewujudkan cita-cita reformasi dan proses pemerintahan dapat berjalan dengan baik. Maka judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan *Good Governance* Sebagai Variabel Moderasi”. (Studi Empiris pada Sekertariat Daerah di Pemerintah Kabupaten Klaten)”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja aparat pemerintah daerah. Tiga variabel independen yaitu komitmen organisasi, Motivasi organisasi, dan budaya organisasi. dan *good governance* sebagai variabel moderasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Sekertariat Daerah?
2. Apakah motivasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Sekertariat Daerah?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Sekertariat Daerah?
4. Apakah interaksi komitmen organisasi dan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah?
5. Apakah interaksi motivasi organisasi dan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah?
6. Apakah interaksi budaya organisasi dan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain, untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan *good governance* sebagai variabel moderasi di Sekertariat Daerah Kabupaten Klaten.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan empiris dalam ilmu akuntansi terutama pada bidang sektor publik terutama dalam bahasan perwujudan *good governance* melalui budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi organisasi terhadap kinerja aparat Pemerintah Daerah.
 - b. Untuk melengkapi penelitian serupa yang dilakukan terdahulu serta membuktikan apakah dengan variabel dengan variabel yang lebih spesifik akan tetap mendukung hasil penelitian sebelumnya atau bahkan dapat memberikan hasil yang berbeda
 - c. Mendapatkan gambaran atas capaian dan pelaksanaan kinerja di instansi-instansi Pemerintah.
2. Aspek Praktis
 - a. Bagi Pemerintah Daerah, dapat digunakan oleh Pemerintah Kabupaten sebagai bahan dan wacana untuk meningkatkan kualitas Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten yang berkaitan dengan penerapan *good governance* sehingga dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat.

- b. Bagi instansi pendidikan, dapat menjadi referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian menyangkut masalah yang dibahas.