

# **BAB 1**

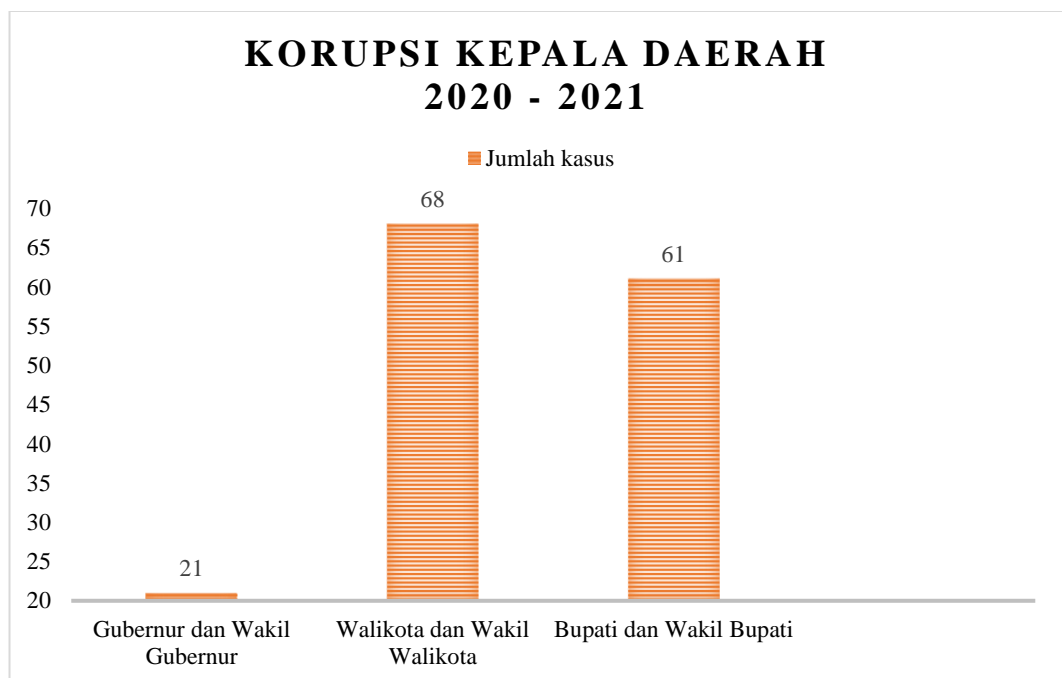
## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja pegawai pemerintah daerah tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan penyelenggaraan dalam pemerintahan maka dibutuhkan efisiensi dan efektifitas pada kinerjanya seperti efisien dalam memberikan pelayanannya dan efektifitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pemerintah daerah merupakan organisasi sektor publik untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat dalam menjalankan otonom daerah berdasarkan aturan dan kewenangan daerah. Keberhasilan suatu pemerintahan untuk mencapai tujuannya tidak lepas dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, karena SDM berperan penting dalam kegiatan operasional di pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mayoritas memiliki nilai kinerja dan prestasi yang baik. Namun fakta di lapangan terdapat beberapa pihak yang mengeluhkan kinerja seorang PNS instansi pemerintah dan tercatat 35% yang menerapkan manajemen kinerja. Kepala daerah yang mengeluhkan mengenai kinerja PNS yang dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Dalam kurun waktu 2018-2019 Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Direktorat Kinerja ASN menilai buruk dalam evaluasi penerapan manajemen kinerja khususnya pada PNS (Fajar, 2020).

Tingkat kesadaran PNS di instansi pemerintah terhadap kasus korupsi tercatat rendah oleh Lembaga Survei Indonesia (LSI). Sesuai data survei terdapat 69,9%

mayoritas PNS kurang tahu atau bahkan tidak tahu kemungkinan terjadinya korupsi pada instansinya (Bayhaqi, 2021). Pada bulan Juni 2021, ketua KPK menyebutkan terdapat 150 kasus korupsi menyangkut kepala daerah yang tersebar di Indonesia. Berikut merupakan grafik kasus korupsi pada kepala daerah per bulan Desember 2020 hingga Juni 2021.



**Gambar 1. 1**  
**Data Kasus Korupsi Kepala Daerah di Indonesia**

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa walikota dan wakil walikota yang menjadi kepala daerah paling banyak melakukan tindakan korupsi yaitu sebanyak 68 kasus, kemudian bupati dan wakil bupati terdapat 61 kasus, serta gubernur dan wakil gubernur terdapat 21 kasus. Kasus-kasus yang terjadi diduga karena adanya dana penanganan covid-19 yang disalah gunakan oleh kepala daerah dan juga adanya pemulihan ekonomi. Data tersebut didapat dengan Operasi Tangkap Tangan (OTT) pada akhir 2020 hingga pertengahan tahun 2021 (Angga, 2021).

Setelah melihat dari isu kinerja yang dinilai oleh KPK untuk kepala daerah di seluruh Indonesia, peneliti mencoba untuk melihat isu kinerja dari Pemerintah Kabupaten Temanggung. DPRD Kabupaten Temanggung menyebutkan bahwa kinerja SKPD lemah yang mengakibatkan target pencapaian kerja setiap tahunnya ikut melemah (Farid, 2021). Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Temanggung menjadi salah satu OPD yang memiliki tingkat disiplin yang dapat dikatakan lemah. Hal ini terbukti dengan adanya pegawai yang tidak datang bekerja tanpa keterangan pada bulan Juni 2021 seperti Tabel 1.1

**Tabel 1. 1**  
**Data Ketidakhadiran Pegawai**  
**Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah**  
**Periode Bulan Juni 2021**

Pegawai	Tidak Hadir		
	Cuti (Sakit)	Tanpa Keterangan	Diklat
A	13 hari	-	-
B	4 hari	-	-
C	1 hari	-	-
D	-	-	17 hari
E	1 hari	-	-
F	20 hari	-	-
G	-	-	17 hari
H	-	4 hari	-
I	-	8 hari	-
J	-	7 hari	-
K	-	6 hari	-
L	3 hari	-	-
M	-	2 hari	-
N	1 hari	-	-

Pegawai	Tidak Hadir		
	Cuti (Sakit)	Tanpa Keterangan	Diklat
O	3 hari	-	-
P	1 hari	-	-
Q	1 hari	-	-
R	1 hari	-	-
S	2 hari	-	-

Sumber: Subbagian Umum BPKPAD Kabupaten Temanggung

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa 19 orang dari total 60 pegawai yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah dalam periode Juni 2021 terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dengan jumlah 5 orang, 12 orang tidak hadir karena cuti sakit dan 2 orang yang tidak hadir karena diklat. Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan membuktikan kedisiplinan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Temanggung masih lemah jika dilihat dari jangka waktu 1 bulan. Dengan adanya permasalahan tersebut, Farid (2021) menyebutkan pemerintah Kabupaten Temanggung akan terus mengupayakan pengembangan perencanaan dan pengukuran kinerja untuk pengoptimalan penerapan kinerja pegawai yang terarah dan terukur.

Menurut Arda (2017) kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai selama periode tertentu dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya serta telah disepakati secara bersama-sama. Kinerja pegawai pada pemerintah daerah penting untuk di ketahui oleh publik. Sistem pengukuran pada kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat tercapainya organisasi, memperbaiki kinerja pada periode

berikutnya, memotivasi pegawai, menciptakan akuntabilitas publik dan mempertimbangkan dalam pembuatan keputusan *reward* dan *punishment* (Pratolo & Putro, 2019). Keberhasilan suatu kinerja dapat diukur dengan laporan keuangan dan opini audit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, adanya kepercayaan masyarakat dapat diciptakan dengan salah satu cara melakukan pengukuran pada kinerja pemerintahan. Terukurnya kinerja menjadi hal yang penting, karena dengan adanya kepercayaan masyarakat pembangunan disuatu daerah akan tepat sasaran (Putra & Dwiana, 2018).

Dalam Islam, Allah SWT telah memerintahkan bekerja sebagai kewajiban untuk mencari nafkah dan rezeki. Allah SWT juga akan memberikan pertolongan kepada hambanya yang bekerja, memiliki motivasi tinggi, dan menunjukkan bahwa dengan bekerja menjadi salah satu hal untuk memenuhi kebutuhan dan sebagai cara untuk selalu mendekati diri kepada Allah SWT seperti ayat yang tercantum pada QS At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*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 beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Untuk meningkatkan efektivitas pelayanan pada masyarakat, dimana pemerintah daerah sebagai penyelenggara kegiatan serta adanya kemungkinan rendah kepercayaan masyarakat kepada pemerintah karena pemerintahan kurang

memperhatikan dalam menjalankan program kerjanya. Maka *good government governance* menjadi salah satu orientasi yang harus dicapai untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam melayani publik. *Good government governance* merupakan tata kelola yang baik pada suatu organisasi pemerintahan yang dilandasi dengan etika profesional dalam bekerja (Yudhasena & Putri, 2019).

Pada penelitian Putra dan Dwiana (2018) menyatakan ketika tata kelola yang baik di suatu pemerintahan maka hal tersebut akan menunjukkan tanggung jawab pemerintah lebih besar, sehingga kinerja pemerintah akan meningkat. *Good government governance* bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan cara memonitoring kinerja pemerintah, serta adanya jaminan akuntabilitas pemerintah terhadap stakeholder untuk tercapainya pengelolaan instansi yang lebih transparan (Yudhasena & Putri, 2019). Selain itu terdapat prinsip-prinsip yang dimiliki oleh sistem pemerintahan yang baik yaitu partisipasi masyarakat, tegaknya supremasi hukum, transparansi, kepedulian terhadap stakeholder, efektif dan efisien, akuntabilitas dan visi strategis. Penelitian mengenai *good government governance* didukung oleh Hutapea dan Widyaningsih (2017), Putra dan Dwiana (2018), Yudhasena dan Putri (2019) serta pada penelitian Wiantara dan Yadnyana (2020) yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja.

Selain *good government governance*, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen dalam penelitian ini artinya tanggung jawab pegawai pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya. Menurut Tahar dan Kunchayo (2020) komitmen organisasi merupakan kepemilikan semangat kerja

tinggi yang didasarkan pada keterikatan antara individu dengan organisasi tempat bekerjanya. Komitmen organisasi mendorong individu untuk melakukan suatu hal yang dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Hal itu mengakibatkan seorang individu lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya. Dengan adanya suatu dorongan tersebut menjadi suatu peningkatan pada kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi didukung oleh penelitian Jawadi dkk (2016), Adi dkk (2017), Anggapradja dan Wijaya (2017), Ardini dan Fadli (2017), serta Tahar dan Kuncahyo (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Disiplin kerja menurut Ardini dan Fadli (2017) merupakan faktor penting di suatu organisasi khususnya pemerintah daerah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja yang menjadi suatu bentuk tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya serta terdapat dorongan sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Herawati dkk (2016) disiplin kerja berhubungan dengan tatalaku serta perilaku kerja sehari-hari disuatu organisasi mulai dari awal masuk kerja hingga meninggalkan kantor. Kemudian menurut Arda (2017) disiplin dalam kerja dapat diciptakan dengan pembagian kerja yang tuntas hingga pegawai yang paling bawah. Adanya pembagian secara tuntas sehingga semua pegawai paham dan sadar dengan tugasnya mulai dari bagaimana cara melakukannya, kapan pekerjaan akan dimulai dan selesai, serta kepada siapa mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Penelitian mengenai disiplin kerja didukung oleh Herawati dkk (2016), Syaleh (2017), Anthony (2017), Yuliyanti dkk

(2017), serta Arda (2017) yang menunjukkan hasil positif berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini hasil replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Yudhasena dan Putri (2019) dengan variabel *Good Government Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah tempat pengambilan sample serta terdapat perbedaan pada variabel independennya, yaitu penelitian ini mengganti dua variabel Pengendalian Intern menjadi Komitmen Organisasi yang merujuk pada penelitian Tahar dan Kuncahyo (2020) serta Budaya Organisasi menjadi Disiplin Kerja yang merujuk pada penelitian (Syaleh, 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Good Government Governance*, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah”**

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah diperlukan untuk menghindari perluasan dalam mengartikan penelitian ini. Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu peneliti hanya menggunakan beberapa variabel independen seperti *Good Government Governance*, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja. Batasan selanjutnya adalah jangkauan peneliti pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan hanya mengambil Badan serta Dinas di Kabupaten Temanggung.



### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Good Government Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji secara empiris pengaruh positif *good government governance* terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
2. Menguji secara empiris pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
3. Menguji secara empiris pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Teoritis**

Memberikan kontribusi dan diharapkan mampu memberikan informasi mengenai *good government governance*, komitmen organisasi, dan disiplin kerja dalam penerapan kinerja pegawai pemerintah daerah. Dengan demikian

penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk berbagai pihak, terutama untuk peneliti ataupun pembaca.

## **2. Praktis**

### **a. Bagi Pemerintah**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi atau manfaat kepada pemerintah berupa saran dan masukan mengenai rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, seperti memberi masukan dan saran dalam menganalisis penerapan *good governance* serta dapat membantu memberi masukan dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah, disiplin kerja, komitmen kerja, dan pengelolaan keuangan daerah.

### **b. Bagi Masyarakat**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi atau manfaat kepada masyarakat mengenai fenomena yang berhubungan dengan kinerja pemerintah daerah, *good government governance*, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.