

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja Pemerintah merupakan cerminan keberhasilan dari suatu pemerintah dalam menjalankan pemerintahannya dalam suatu periode tertentu. Selain itu, Kinerja pemerintah daerah mempunyai kemampuan entitas pencapai tujuan dengan efisien dan efektif memakai sumber daya. Untuk pencapaian kesuksesan sebuah kinerja membutuhkan seorang pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dan baik maka akan mendukung pencapaian tujuan dan penetapan tujuan oleh perusahaan tempat dia bekerja. akan melibatkan faktor-faktor yang akan berpengaruh dalam kinerja adalah motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan kerja (Syahrir et al., 2019).

Maraknya globalisasi akan menuntut daya saing disetiap negara juga menuntut daya saing disetiap pemerintah daerahnya. Persaingan pemerintah daerah diharapkan untuk meningkatkan pemerintah daerah supaya dapat meraih adanya otonomi daerah. Kinerja menjadi tingkat gambaran mengenai tingkat pelaksanaan pencapaian suatu kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam pelaksanaan strategi perencanaan organisasi.

Pemerintah Daerah akan mempunyai kinerja yang mengarahkan dalam kebutuhan masyarakat dengan lebih responsif terhadap suatu keadaan dalam lingkungan, adanya pelayanan masyarakat dengan transparan maupun kualitas. Dengan itu, dalam pembagian tugas struktur pemerintahan setiap bagian instansi harus jelas supaya kegiatan tersebut terorganisir. Dengan Tuntutan yang tinggi

maka akan mendorong pemerintah menjadi bertanggungjawab dan transparan dalam kegiatan, kebijakan, tindakan, dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja pemerintah daerah mayoritas akan dipengaruhi oleh kinerja instansi. Oleh karena itu, setiap unit kinerja pemerintah daerah diharapkan menciptakan lingkungan yang kondusif dengan mengintegrasikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Dengan pengukuran kinerja pemerintah daerah yang mengaitkan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi. Sehingga yang perlu diutamakan agar tercapainya kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai yang dapat dipercaya oleh semua anggota organisasi, dan yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkelanjutan, berfungsi sebagai sistem perekat akan dijadikan sebagai referensi berperilaku dalam organisasi untuk penggapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada pelayanan publik yang baik pula (Heriawan & Gunawan, 2010).

Budaya organisasi menjadi acuan dalam melakukan interaksi di sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi ada banyak faktor dalam pencapaian tujuan, sedangkan berjalannya sebuah organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu yang memiliki kepentingan masing-masing. sehingga, budaya organisasi mempunyai peranan yang penting, Dalam mencakup kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai pemahaman anggota organisasi terkait dengan norma yang membahas aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan, dimana budaya organisasi menunjukkan perilaku individu masing-masing anggota

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”*.

Telah dijelaskan ayat diatas bahwasanya Allah SWT menyerukan kepada hamba-Nya agar dalam berbuat sesuatu yang selalu menegakan kejujuran dan keadilan. Dalam melakukan gaya kepemimpinan harus dilakukan secara jujur dan adil dengan kepentingan masyarakat. Disisi lain, untuk pegawai pemerintah daerah dalam bergaya kepemimpinan yang baik yang mana memberikan motivasi kerja kepada bawahan mendukung suasana kerja, mencapai tujuan supaya mendapatkan kinerja yang lebih baik. kemampuan individu dalam mempengaruhi, memotivasi dan memberikan kontribusi kepada orang lain demi keberhasilan organisasi dan efektivitas.

Penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah penelitian yang dilakukan oleh (Setiyadi & Rasmini, 2016) dan Penelitian yang dilakukan oleh (Bachri, 2013). Penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah dan hasil tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Rosmida (2017) dan Penelitian yang dilakukan Oleh (Marnis, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh penelitian (Syahrir et al., 2019) tentang menemukan bahwa diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Bombana. Hal ini menandakan adanya perbedaan pada penelitian terkait dengan menggunakan variabel intervening.

Penelitian terdahulu mengenai mengenai Kinerja Pemerintah Daerah. Hasil tidak konsisten yang dilakukan oleh (Lestari, 2016) menemukan bahwa *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian ini tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahrir et al., 2019) menemukan bahwa diduga setiap sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas instansi kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bombana. Penelitian Mengenai komitmen organisasi (Adi, I, 2017) menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja organisasi.

(Wahyuni & Rosmida, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian kehidupan organisasi yang akan mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh pegawai indikasi penerapan budaya organisasi kurang kuat yang ditunjukkan penurunan semangat dan disiplin kerja pegawai. Selain berpengaruh dalam kinerja, Budaya organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu akan lebih keras dalam pencapaian tujuan organisasi Jika Presepsi budaya dalam organisasi baik maka pegawai akan puas terhadap pekerjaan. Namun, jika presepsi pegawai tidak baik maka pegawai cenderung tidak puas dalam pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu menyenangkan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Arifah & Romadhon (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma atau perilaku digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pemimpin akan mempengaruhi pegawai harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga pegawai akan akan bersedia dipengaruhi. hakikatnya gaya kepemimpinan itu mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. gaya kepemimpinan manajer mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai,

hasil penelitian ini tidak selaras dengan (Linda Utami, Rini Sarianti, 2015). Bahwa tidak semua Gaya kepemimpinan diterapkan manajer dalam menjalankan aktifitas mempunyai pengaruh sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tamami (2016) dalam penelitian menyebutkan variabel independen komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja. Linda Utami, Rini Sarianti, (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pemimpin adalah seseorang yang dapat dipercaya dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Seorang Pemimpin harus mempunyai sifat disiplin kerja terhadap anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Diyanto et al., (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu lebih memungkinkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Arifah & Romadhon (2015), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Fitriani (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi tingkat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta mempunyai niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Namun seringkali, Komitmen organisasi diartikan secara individu dan berhubungan keterlibatan orang pada organisasi tersebut. Komitmen menunjukkan terhadap

organisasi suatu keadaan dimana seorang pegawai mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian organisasi untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya konsistensi hasil pada penggunaan variabel, waktu penelitian, objek, sampel yang berbeda. Berdasarkan pada penelitian Syahrir et al., (2019) mengenai kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini menjadi perhatian untuk pemerintah dikarena perlu adanya program/kegiatan. Berdasarkan hal diatas kontribusi penelitian ini adalah menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel intervening komitmen organisasi, alasan menambahkan variabel intervening diharapkan variabel intervening dapat lebih menjelaskan pengaruh antara variabel independent dan dependen. Alasan kedua adalah lokasi penelitian yang berbeda dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di SKPD pemerintah kabupaten Bombana sedangkan penelitian ini dilakukan di OPD Kota Yogyakarta. Dikarenakan dengan adanya fenomena di Kota Yogyakarta, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang” **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang disajikan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah yang terkait dengan yang akan diteliti:

1. Penelitian ini berfokus pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Jogja yang terdiri dari beberapa instansi yaitu: dinas, badan, maupun kantor sebagai unsur pelaksana dari pemerintah daerah.
2. Faktor internal yang memengaruhi kinerja OPD Pemerintah Kota Yogyakarta dibatasi pada Komitmen Organisasi
3. Penelitian ini dilakukan pada OPD Pemerintah Kota di Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pemerintah daerah?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pemerintah daerah?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

1. untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
2. untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
3. untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
4. untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi.
5. untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui komitmen organisasi

E. .Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis agar penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambahkan literatur akuntansi sektor publik dengan kinerja instansi pemda dan sebagai referensi topik sama untuk penelitian yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis yaitu:

- a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan sebagai pengambilan keputusan dan peningkatan Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi diharapkan pemerintah dapat melakukan perbaikan kinerja yang maksimal.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat terkait kinerja instansi pemerintah daerah dengan dibuktikan secara empiris tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemda dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan sebagai penambahan literatur dalam bidang sektor publik, khususnya tentang kinerja instansi pemerintah daerah.

d. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu menambah pengetahuan dan melatih kemampuan berfikir secara kritis mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemda dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

