

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang:

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam perwujudan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, pemerintahan memberikan kewenangan pada pemerintah daerah agar semua urusan rumah tangga masyarakat dapat terwujud dengan baik. Pemerintahan mengupayakan untuk melakukan perbaikan terkait kebijakan otonomi daerah dengan menerapkan kewenangan kepada setiap daerah agar menjadi lebih mandiri dalam mengelola segala urusan yang berkaitan dengan daerah baik peraturan maupun kebijakan daerah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang membawa perubahan signifikan terhadap pembentukan perangkat daerah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Aspek pemerintahan dengan kecenderungan menekankan kekuasaan dan sekarang berubah menjadi lebih menekankan pada kewenangan dalam hal pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Kesejahteraan pemerintah tergantung pada kinerja organisasi pelayanan publik (Knies dkk, 2017).

Masalah sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi setiap organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung memperoleh kinerja melalui perubahan

sikap serta perilaku tenaga kerja. Karena esensi utama dari pegawai yang bekerja pada organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pada organisasi tersebut (Singh dan karki, 2015; Ogbonnaya dan Vallzade, 2016). Tentunya, peningkatan sumber daya manusia diperlukan untuk memberikan pelayanan yang baik di sektor publik. (Tessema dan Soeters, 2006). Sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pengelola dalam melaksanakan suatu tugas tanggung jawab pada organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan *good governance* yang baik pada penyelenggaraan dan pembangunan negara. Menurut Julianry et al., (2017) sumber daya manusia yang berprofesional serta mempunyai kualitas yang tinggi tentu akan memiliki sifat yang jujur, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pelayanan secara maksimal. Permasalahan yang ada pada pegawai dapat diselesaikan melalui peningkatan sumber daya manusia sebagai input dasar dalam memberikan kontribusi yang sangat luas pada kinerja organisasi (Armstrong dan Taylor, 2014).

Penilaian pemerintah daerah terhadap peningkatan pembangunan daerah sebagai perwujudan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah merupakan bagian internal dalam pembangunan nasional. Dalam melaksanakan otonomi daerah yang baik, suatu organisasi pasti memerlukan Organisasi Perangkat Daerah untuk melakukan semua kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah pusat ke daerah. Hal ini sejalan dengan teori stewardship yang mana para manajemen tidak termotivasi dengan tujuan individu melainkan termotivasi dengan tujuan individu melainkan termotivasi dengan kepentingan organisasi sebagai tujuan utamanya (Donaldson, 1991). Teori ini juga

memiliki *steward* dan *prinsipal* dapat diselaraskan melalui pencapaian tujuan bersama, ketika kepentingan *steward* dan *prinsipal* tidak sama, *steward* akan menjunjung tinggi nilai kebersamaan sehingga tujuan bersama dicapai (Raharjo, 2007). Kaitanya dengan pemerintah selaku *steward* yang mengemban amanat dari masyarakat selaku prinsipal untuk menjalankan tugasnya dalam pemerintahan dan memiliki kewajiban untuk melaporkan hasil kerja dari tugasnya kepada *prinsipal*. Organisasi Perangkat Daerah menjadi sebuah dasar yang mempunyai kinerja positif yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Terbentuknya OPD ini dengan tujuan agar organisasi di pemerintah daerah dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Dikarenakan OPD memiliki fungsi sebagai perencanaan serta penilaian kinerja pemerintah daerah yang bersangkutan. Dengan itu pemerintah harus lebih aktif dalam berorientasi demi kesejahteraan masyarakat. Ditetapkannya peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 terkait Penataan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 yang terdiri dari susunan organisasi, Jumlah, maupun urusan yang harus di sesuaikan kembali. Dengan dibentuknya Organisasi Perangkat Daerah tersebut dapat membantu kesejahteraan masyarakat agar dapat memberikan pelayanan yang baik.

Diketahui dalam penyusunan RPJMD Kabupaten Bantul mulai tahun 2021-2026 untuk seluruh pelaku kepentingan dengan tujuan mewujudkan tugas serta pembangunan daerah dalam meningkatkan kesempatan kerja, lapangan berusaha, serta menstabilkan kualitas pelayanan publik. Secara umum tugas dari Aparatur Sipil

Negara adalah melayani publik secara jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam meningkatkan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat. Kinerja Aparatur Sipil Negara sering menimbulkan pro dan kontra dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peningkatan kebutuhan masyarakat mendorong pemerintah daerah untuk mengembangkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berprofesional.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pelaksanaan reformasi birokrasi (Hasibuan & Afrizal, 2019). Dengan memberikan semangat kerja tentunya harus memberikan tunjangan kepada pegawai PNS. Tunjangan yang diberikan sebagai sebuah imbalan atas kinerja serta prestasi yang diperoleh pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dalam bekerja. Pegawai PNS mendapatkan tunjangan pada bulan januari 2022 yang berdasarkan kinerja pegawai pada bulan desember 2021 dengan mendasarkan pada jabatan dalam surat keputusan yang berlaku. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan gaji sebesar 5% hal ini mendasar pada pernyataan dalam nota keuangan rencana anggaran pendapatan dan belanja tahun 2019. Penetapan TPP akan memiliki kualitas SDM yang baik dengan jumlah gaji yang besar (Prastowo Desto, 2018).

Dalam Al-Quran Allah SWT telah berfirman tentang perintah untuk bekerja, yaitu:

إِلَىٰ نَوْقِلٍ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ سَتَرُدُّوْنَ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْ

Artinya:

Dan katakanlah: *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah:105)

Ayat tersebut bermakna bahwasannya setiap manusia hendaklah bekerja dengan sebaik-baiknya dan memperhatikan apa yang telah dilakukan karena setiap pekerjaan pasti akan ada pertanggung jawabannya. Berdasarkan hal tersebut maka kerjakanlah tugas dengan sebaik-baiknya dengan itu akan mendapatkan hasil yang maksimal, serta dapat memberikan kinerja yang optimal dengan tujuan organisasi dapat tercapai maupun terpenuhi.

Secara umum kinerja pada organisasi pelayanan publik tentunya menjadi isu yang sangat hits dalam ekonomi berbasis pengetahuan (Vermeeran, 2014). Dalam sebuah organisasi tentunya harus memiliki kinerja yang baik agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Namun untuk mencapai kinerja yang baik tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dapat diperoleh. Kinerja pegawai merupakan aktivitas pekerjaan pada organisasi meliputi output yang didapatkan baik berupa kualitas maupun jumlahnya (Fauzi dan Hidayat, (2020). Kinerja dapat digambarkan sebagai indikator progresif yang mewakili kemampuan organisasi untuk berkembang dalam lingkungan yang

kompetitif (Wagner dan Hollenbeck, 2020). Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan kapabilitas inti dalam organisasi (Cetin dan As Kun, 2018). Organisasi yang mendapatkan kesulitan dalam pencapaian tujuan organisasi dikarenakan pegawai yang ada pada organisasi tersebut tidak memiliki kinerja. Dengan adanya sebuah usaha untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang memiliki kesadaran, ketaatan, dan disiplin serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai telah sesuai dengan standar serta dapat diwujudkan dengan baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sulaksono, 2015). Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang besar tentunya memiliki kinerja yang baik karena pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tersebut akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

Tabel 1.1
Efisien Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Anggaran			
		Target	Realisasi	Efisiensi	%
1	Tingkat keselarasan program RKPD dengan RPJMD	5.127.444.958	4.899.632.994	227.811.964	1,76
2	Persentase indikator sasaran RPJMD yang mencapai predikat tinggi dan sangat tinggi	588.207.000	581.068.850	7.138.150	0.06
3	Persentase hasil penelitian dan pengembangan yang dimanfaatkan	280.871.532	275.605.414	5.266.118	0.04

Sumber : ESAKIP 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul secara umum telah menunjukkan pencapaian kinerja yang baik pada sasaran strategisnya. Pada tahun 2022 efisiensi belanja mencapai 4,29% dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja telah terjadi efisiensi, yaitu target yang telah ditentukan namun terdapat penghematan anggaran. Secara umum target Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah telah tercapai ada 3 indikator ialah sasaran meningkatnya kualitas perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, memiliki efisiensi anggaran yang paling besar yaitu 1,82% dari anggaran target. Akan tetapi sasaran yang peningkatan penerapan penelitian dan pengembangan dalam pembangunan, efisiensi anggarannya sebesar 0,04% dari anggaran yang ditargetkan.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu partisipasi penyusunan anggaran sebelumnya Anggaran Pendapatan Belanja Daerah dibentuk berdasarkan pendapatan dan belanja dalam melakukan aktivitas dan tugas pemerintah daerah. Oleh sebab itu, adanya APBD dapat membantu pemerintah daerah dalam menjelaskan terkait apa saja yang diterima sebagai pendapatan dan belanja dalam melakukan aktivitas dan tugas yang diberikan oleh pemerintah daerah selama satu tahun. Dikarenakan APBD dijadikan landasan untuk pegawai agar tidak melakukan kesalahan pada keuangan yang keluar terlalu banyak serta penyalahgunaan kewenangan. Anggaran pada sektor publik digunakan untuk menentukan jumlah

alokasi dana pada tiap-tiap program dan aktivitas suatu moniter yang menggunakan dana milik rakyat, dalam (Jihan, 2012). Adapun perbedaan antara sektor publik dan sektor swasta ialah pada sektor swasta tidak ada dana dari masyarakat sedangkan sektor publik memperoleh dana dari pajak retribusi laba organisasi maupun perusahaan milik daerah atau negara.

Dalam permendagri pada nomor 22 tahun 2011 tentang penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundangan-undangan yang berlaku secara efisien. Selain itu juga pemerintah daerah mengeluarkan undang-undang terkait keuangan negara yang mewajibkan pemerintah daerah dalam menyusun laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan. Selanjutnya pasal 32 mengamanatkan bentuk dan isi laporan keuangan APBD yang disusun serta disajikan yang telah sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (SAP). Rencana anggaran unit kerja ini disebut dengan Rancangan Anggaran Satuan Kerja (RSAK). RSAK sendiri memuat analisis belanja dana tolak ukur kinerja serta standar biaya sebagai instrument pokok dalam anggaran kinerja setiap pegawai (Sumiati, 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ninit Dyah (2018) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2005) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selain partisipasi penyusunan anggaran, *employee engagement* (keterlibatan pegawai) juga sangat penting diterapkan oleh pegawai. *Employee engagement* merupakan suatu kondisi pegawai yang secara langsung terlibat dengan pekerjaannya. Pegawai secara umum dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan terlibat secara fisik maupun emosional selama menunjukkan kinerja dalam bekerja (Albrecht, 2010). Pegawai yang bersemangat, senang, dengan apapun yang dikerjakan, bahkan di tempat kerjanya pun begitu terasa sangat cepat, hal ini menjadi sebuah kepuasan tersendiri (wijayati et al., 2020). *Engagement* adalah empati yang terhubung, terlibat, serta nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya (Atthohiri & wijayati, 2021). *Employee engagement* memiliki sikap positif yang dalam kenyataannya memiliki hubungan antara pegawai dan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nuryadin et al., 2022). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mayasari et al., 2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi adalah salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan menunjukkan bahwa pegawai tersebut profesional dalam bidang tertentu serta mampu mengembangkan kebijakan dan memahami visi, misi serta tujuan organisasi (Desi, 2021). Organisasi dalam menciptakan program tentunya memiliki pegawai yang kompetensinya standar. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tentunya menjadi

dasar atas evaluasi prestasi kerja. Dan pegawai yang memiliki kompetensi mampu menjalin hubungan kerja sama yang baik serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan tentunya menjadi seorang pegawai yang andal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Harwina, 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haliah & Nirwana, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan, bahwa adanya keterkaitan antara partisipasi penyusunan anggaran, keterikatan pegawai (*employee engagement*), dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penerapan kebijakan baru yang dibuat oleh pemerintah menjadi alasan penelitian ini dilakukan. Adapun kebijakan baru yaitu memberikan apresiasi kepada pegawai OPD Kabupaten Bantul dengan tujuan untuk memotivasi agar meningkatkan kinerjanya. Adapun kebijakan lain terkait peningkatan gaji PNS meningkat sebesar 5% dan adanya tuntutan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Bantul tahun 2021-2026.

Peneliti disini memilih kabupaten Bantul karena kabupaten Bantul delapan kali berturut-turut mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP) atas laporan hasil pemeriksaan laporan keuangan dari badan pemeriksa keuangan (BPK DIY). Kinerja pemerintah tidak hanya diukur dengan output saja, namun dapat diukur dengan pengukuran kinerja dengan input, output, dan outcome secara bersamaan. Dari permasalahan tersebut diakibatkan karena sumber daya manusia kurang memadai sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai pemerintah daerah. Oleh karena itu

peneliti sangat tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Keterikatan Pegawai, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kab. Bantul)**”. Agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variable tersebut terhadap kinerja para pegawai Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Bantul DI Yogyakarta.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu oleh Susetyowati (2019). Perbedaan penelitian tersebut dengan peneliti yang akan diteliti disini ialah objeknya yang mana penelitian terdahulu melakukan studi pada BKAD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sedangkan penelitian ini pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Kemudian pada variabelnya yang berbeda pada penelitian ini dengan menambahkan variable keterikatan pegawai (*employee engagement*) dan kompetensi.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul?
2. Apakah keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji dan membuktikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul
2. Untuk menguji dan membuktikan keterikatan pegawai (*employee engagement*) terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul
3. Untuk menguji dan membuktikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sabagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Seacara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan juga hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman serta dapat menjadi bahan referensi dan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya

dari partisipasi penyusunan anggaran, keterikatan pegawai (*employee engagement*), dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pemerintah Daerah

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pemeritahan daerah mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, keterikatan pegawai (*employee engagement*), dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pada setiap Organisasi Perangkat Daerah dalam melaksanakan otonomi daerah. Serta masyarakat menjadi pengawas dari kinerja pegawai pemerintah daerah untuk mengetahui tingkat kinerja pegawainya.

b. Memberikan masukan pada Organisasi Perangkat daerah Kabupaten Bantul dalam rangka lebih mengoptimalkan kualitas pegawainya.