

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Terciptanya masyarakat yang makmur, adil dan sejahtera tentunya perlu adanya *good governance*. Sebagai organisasi sektor publik, sangatlah penting dilakukan penilaian terhadap kinerja pada organisasi publik. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk dapat mengetahui bagaimana kualitas pelayanan yang telah diberikan kepada masyarakat, meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat serta berguna untuk menilai sejauh mana keberhasilan dari kinerja organisasi sektor publik dalam melayani masyarakat. Pemerintah daerah senantiasa berupaya untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik kepada masyarakat. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah yang direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 25 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, menjadi tonggak awal dari otonomi daerah. Di samping tentang Undang-undang tersebut, terdapat Peraturan Daerah No. 8 Pasal 1 ayat 39 Tahun 2012 Tentang Kinerja Daerah.

Berdasarkan Undang-Undang diatas pengertian kinerja adalah keluaran ataupun hasil dari kegiatan maupun program yang akan atau telah dicapai atau sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja instansi merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi.

Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik, serta membantu pejabat pemerintah daerah dalam menentukan tingkat pencapaian tujuan. Menurut Peraturan Daerah No. 8 Pasal 1 ayat 40 Tahun 2012, indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.

Adanya kinerja publik yang baik akan menciptakan *good governance*. Organisasi publik pada dasarnya harus mengutamakan pada pelayanan publik atau masyarakat dibandingkan untuk mencari keuntungan atau laba saja. Untuk mengevaluasi kinerja periode sebelumnya pada organisasi publik diperlukannya penilaian kinerja sebagai alat yang dapat membantu dalam mengevaluasi dan juga berguna dalam penyusunan strategi untuk periode selanjutnya. Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berisi tentang perintah untuk senantiasa meningkatkan kinerja, yaitu sebagai berikut:

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

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 Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 tersebut mempunyai makna bahwasan setiap umat manusia hendaknya mengerjakan pekerjaan dan bertanggungjawab atas pertanggungjawaban pembangunan daerah dengan dipimpin oleh kepala satuan kerja selaku pengguna anggaran yang diberikan dengan semaksimal mungkin serta juga memperhatikan setiap perbuatan atau tindakan yang dilakukan dalam memenuhi pekerjaan tersebut karena kelak hal itu akan dimintai pertanggungjawabannya.

Sehubungan dengan ayat tersebut bekerja yang baik dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pada tata kelola pemerintahan, perlu adanya aparatur pemerintah daerah maupun anggota pemerintahan memiliki sikap adil serta memiliki sikap yang sesuai dengan Al-Qur'an agar terwujudnya *good governance*.

Agar terciptanya *good governance* yang baik perlu adanya kinerja pemerintah daerah yang baik. Pemerintah daerah senantiasa berupaya untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik kepada masyarakat. Pemerintah daerah pada organisasi sektor publik dituntut untuk mempunyai kinerja yang mengarah pada kebutuhan masyarakat supaya selalu tanggap terhadap suatu keadaan dalam lingkungan sekitarnya serta adanya pelayanan dengan kualitas terbaik kepada masyarakat dan secara transparan. Pada

pemerintah daerah dalam pembagian tugas pemerintahan harus terstruktur dengan baik dan untuk setiap bagian instansi harus terorganisasi dengan jelas sehingga kegiatan dalam pemerintah dapat berlangsung secara terorganisir. Semakin tingginya tuntutan dari masyarakat terhadap pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah dimaksudkan agar mendorong pemerintah untuk lebih bertanggungjawab dan bersikap transparan dalam setiap kegiatan yang dilakukan, tindakan, kebijakan-kebijakan dan juga kinerja yang dihasilkan dari instansi pemerintah secara individu ataupun kelompok.

Kinerja yang baik di dalam pemerintahan mendorong tercapainya *good governance* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berdampak pada kinerja organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Menurut Luthans (2005) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Maradesa dan Budiarmo (2017) budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur

organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespon dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola atau aturan yang dianut bersama oleh seluruh anggotanya yang menjadi sebuah organisasi. Hal itu yang membuat organisasi satu dengan organisasi lain berbeda.

Organisasi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap sikap dan perilaku anggotanya baik bagaimana cara bekerja, pola pikir, dan bertindak. Budaya organisasi dapat membuat seseorang memahami bagaimana cara bersikap dan berperilaku dalam menjalankan semua tugas sesuai dengan pekerjaannya masing-masing karena semuanya sudah jelas. Sehingga budaya organisasi menjadi pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja. Budaya organisasi yang baik maka akan berpengaruh atau berdampak pada pelayanan publik yang baik pula. Penelitian ini didukung oleh Putri dkk (2018); Perawati dan Badera (2018); Yudhasena dan Putri (2019). Namun, menurut Amelia dkk (2014) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi dapat menunjukkan perilaku individu dari anggota organisasi yang akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku dari anggota lain dalam sistem organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi yang kuat atau dominan dapat diketahui dari nilai organisasi yang diterapkan dengan baik, dianut dengan kuat, serta dapat dirasakan bersama oleh anggotanya secara luas.

Terciptanya *good governance* yang baik akan mendorong kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan seseorang, atau biasanya lebih sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin merupakan panutan dalam sebuah organisasi, sehingga perubahan dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, peran pemimpin sangatlah penting karena pemimpin sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (2017) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi, maka kinerja yang dihasilkan pada organisasi akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggiriawan dan Wirakusuma (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara bagi seorang pemimpin yang akan memberi pengaruh yang besar untuk menggerakkan setiap lingkungan organisasinya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memperlihatkan bahwasannya sebuah gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam upaya untuk mendorong atau memotivasi sebuah lembaga atau perusahaan dalam meraih tujuannya serta mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Handoko (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Penelitian ini didukung juga oleh Claraini (2017); Istiqomatunnisa (2017); Gitayan dkk (2015) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Jadi dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Berbeda dengan penelitian menurut Robbins dan Judge (2008) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Namun, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain adanya gaya kepemimpinan faktor yang menyebabkan adanya *good governance* dan mempengaruhi kinerja yaitu sistem pengendalian internal. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) menyatakan bahwa dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sistem pengendalian internal pemerintah harus dilaksanakan dengan efektif dan efisien yang disesuaikan dengan kompleksitas instansi, ukuran instansi, dan fungsi instansi pemerintah tersebut. Informasi yang digunakan untuk melindungi aset-aset perusahaan dari kerugian atau korupsi, dan untuk memelihara keakuratan data keuangan (Claraini, 2017).

Pengendalian internal pada pemerintah pusat dan daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) diharapkan dapat menjadi alat untuk antisipasi dan deteksi dini (*built in control*) terhadap ketidaksesuaian atau celah pelanggaran yang mungkin timbul dalam organisasi. Ketika *internal control system* yang dijabarkan dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bekerja secara otomatis melakukan fungsi pengawasan, maka setiap insan birokrasi pemerintah suka tidak suka akan bekerja "*under control*".

Menurut Robbins dan Judge (2008) sistem pengendalian intern merupakan faktor penting untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja pemerintah, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan pengendalian intern sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk itulah satuan pengawas internal dibentuk untuk mengevaluasi dan pemantauan terhadap aktivitas manajemen dalam pencapaian tujuan serta memastikan aktivitas organisasi telah dijalankan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini didukung oleh Amelia dkk (2014); Prayoga (2017); Putri dkk (2018); Yudhasena dan Putri (2019) menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian Nurbaeti dan Nugraha (2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kinerja adalah hasil akhir keseluruhan kerja berdasarkan kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapainya dalam melakukan semua tugas yang diberikan, kewajiban yang selalu dilaksanakan, dan bertanggungjawab atas segalanya (Claraini, 2017). Kinerja dapat menjadi sebagai gambaran mengenai tingkat pelaksanaan dalam pencapaian suatu kegiatan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang terdapat dalam pelaksanaan strategi perencanaan organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi pada Kabupaten Kulon Progo terkait dengan kinerja pada pemerintah bisa diketahui melalui berbagai aspek mulai dari perilaku setiap anggota organisasi dalam mentaati tata tertib yang berlaku dalam lingkup tersebut. Berdasarkan (Harianjogja.com, KULONPROGO) yang ditulis oleh Febriarni (2018) bahwa Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kulonprogo, Agus Langgeng Basuki, mencatat untuk kinerja fisik OPD, secara umum memiliki gap yang mengecil dari waktu ke waktu. Kendati demikian untuk kinerja keuangan, terlihat ada gap yang masih belum terealisasi dalam Triwulan II 2018. Bahkan untuk kinerja pengadaan barang, dari total 193 paket yang harus dikerjakan, pada Triwulan II ditetapkan target sebanyak 146 paket namun baru terealisasi 101 paket.

Dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan, ada sejumlah penyebab yang membuat kinerja uang dan fisik memiliki gap yang tidak kecil. Misalnya terdapat perubahan perencanaan kegiatan seperti sasaran kegiatan dan detail desain teknis sehingga pelaksanaan kegiatan mundur dari jadwal. Beberapa

program berdampak antara lain penyediaan prasarana dan utilitas sarana umum lingkungan permukiman, pembangunan Embung Talunombo, pembangunan jaringan irigasi Banyuagung-Tawang tahap ketiga. Selain itu ada pembangunan Bedah Menoreh, gedung Dinas Kesehatan, Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu serta Dinas Pertanahan dan Tata Ruang. "Permasalahan lainnya keterlambatan pelaporan pertanggungjawaban keuangan. Proses pengadaan tidak sesuai dengan target, penyedia belum mencairkan termin pembayaran sesuai jadwal," dalam evaluasi kinerja OPD Pemerintah Kabupaten Kulon Progo di Ruang Sermo Kompleks Pemerintah Kabupaten Kulon Progo (2018).

**Tabel 1.1**  
**Daftar Peringkat Kinerja di Pemerintah Kabupaten Kulon Progo 2018**

Peringkat Kinerja Terbaik OPD	Peringkat Kinerja Terburuk OPD
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Diskop UKM)	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDDPKB)
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil)	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman
Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo)	Dinas Kebudayaan (Disbud)
Kecamatan Panjatan	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
Kecamatan Kalibawang	Kecamatan Sentolo
Kecamatan Nanggulan	Kecamatan Galur

Sumber: <https://www.harianjogja.com/>

Terdapat fenomena lainnya berdasarkan (TRIBUNJOGJA.COM, KULON PROGO) ada enam instansi di lingkup Pemerintah Kabupaten Kulon Progo mendapat rapor buruk atas kinerjanya selama Triwulan II 2019.

Hal ini terungkap dalam rapat evaluasi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Triwulan II oleh Pemkab Kulon Progo (2019) di Ruang Rapat Sermo.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Peringkat Kinerja di Pemerintah Kabupaten Kulon Progo 2019**

Peringkat Kinerja Terbaik OPD	Peringkat Kinerja Terburuk OPD
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (DPMPT)	Dinas Kebudayaan
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil)	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD)	Dinas Pariwisata
Kecamatan Nanggulan	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kecamatan Lendah	Kecamatan Wates
Kecamatan Girimulyo	RSUD Nyi Ageng Serang

Sumber: <https://jogja.tribunnews.com/>

Pemerintah Kabupaten Kulon Progo juga memetakan berbagai kendala yang dihadapi OPD berapor rendah. Sutedjo selaku Bupati Kabupaten Kulon Progo dalam wawancaranya mengatakan “Diharapkan masing-masing berintropeksi diri dan menepis permasalahan yang ada. Kepada OPD diharapkan menjaga kinerja agar energi positif bisa tetap dipertahankan”. Pihaknya juga memetakan berbagai kendala yang dihadapi OPD berapor rendah.

Dalam laporan kinerja dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kulon Progo tahun 2019 hanya terealisasi 51,19% sedangkan targetnya 54,00% sehingga ada angka gap 2,81%. Pada 2018 lalu, kinerja fisik terealisasi 49,10% dengan target yang ditetapkan sebesar 52,77% dan nilai

gap 3,67%. Untuk kinerja keuangan Triwulan II dengan target sebesar 44,37% telah terealisasi sebesar 31,30% dengan angka gap 13,07%. Sedangkan pada 2018 target keuangan sebesar 46,36% dan baru terealisasi sebesar 21,30%. "Pada sektor pengadaan di Triwulan II sampai dengan 18 Juli 2019 terdapat 29 paket belum terealisasi. Terdiri dari 18 paket dalam proses (14 paket konstruksi dan 4 barang/jasa) dan 11 paket dokumen lelang belum masuk Bagian Layanan Pengadaan (BLP)," Laman ini ditulis oleh (Nugraha, 2019).

Berdasarkan artikel Wates yang ditulis oleh Jati (2019), Pemerintah Kabupaten Kulon Progo melakukan evaluasi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Evaluasi ini dilakukan dalam rangka pengendalian pelaksanaan program kegiatan akuntabilitas kinerja OPD. Evaluasi dikemas dalam rakor pengendalian pembangunan Triwulan III. Rapat dilaksanakan di Ruang Sermo, Kompleks Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dengan disaksikan oleh Bupati Kulon Progo yaitu Sutedjo. Peraih peringkat kinerja terbaik lingkup kantor dan kecamatan diraih oleh kecamatan Nanggulan, Girimulyo dan juga Lendah. Sedangkan peringkat terendah diraih kecamatan Wates serta Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kulon Progo. Sedangkan peringkat kinerja terbaik OPD adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (DPMPT), Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP). Sedangkan peringkat terendah diraih oleh Dinas Pariwisata,

Dinas Kebudayaan dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP). Laman ini ditulis oleh (Jati, 2019).

Dalam hal seperti kehadiran anggota, disiplin kerja, datang tepat waktu, sikap dan perilaku dalam bekerja, bagaimana bersosialisasi atau berkomunikasi antar anggota, tertib administrasi, dan mampu menghadapi berbagai masalah serta tantangan atas pekerjaan. Dari dulu sampai sekarang ini masih sering kedapatan bahwa ada beberapa pegawai atau anggota instansi pemerintah dari sejumlah kantor pemerintah terlihat kosong pada saat jam kerja atau lebih sering dikenal sebagai bolos kerja. Tidak hanya itu, ada juga pegawai yang sering terlambat datang ke kantor, pegawai yang meminta izin untuk tidak masuk kantor namun pegawai tersebut tidak memberikan alasan yang jelas.

Terdapat penelitian terdahulu dari Prayoga (2017) yang berjudul “Pengaruh *Good Governance*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah” dan penelitian dari Noviyana dan Pratolo (2018) berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Prayoga (2017) dan Noviyana dan Pratolo (2018) dengan beberapa perbedaan, yang pertama hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu

budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal, kedua pada penambahan variabel *intervening* berupa *good governance*, ketiga pada teori yang digunakan yaitu teori *stewardship* dan teori COSO, keempat pada objek penelitian yaitu SKPD Kabupaten Kulon Progo dan yang kelima pada waktu penelitian yaitu di tahun 2021.

Berdasarkan pada data dan penjelasan yang telah diuraikan tersebut menarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang *good governance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Melalui *Good Governance* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Survey pada SKPD Kabupaten Kulon Progo)”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan pada latar belakang yang sebelumnya, maka batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang akan diuji secara empiris, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Pengendalian Internal.
2. Pada Penelitian ini variabel dependen yang diuji secara empiris hanya satu yaitu Kinerja Pemerintah Daerah.
3. Pada penelitian ini terdapat variabel *intervening* yang akan diuji secara empiris yaitu *Good Governance*.
4. Penelitian ini dilakukan pada SKPD Kabupaten Kulon Progo.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan diatas, maka rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah?
3. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui *Good Governance* sebagai variabel *intervening*?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui *Good Governance* sebagai variabel *intervening*?
6. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui *Good Governance* sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan diatas pada latar belakang masalah maupun perumusan masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui *Good Governance* sebagai variabel *intervening*.
5. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui *Good Governance* sebagai variabel *intervening*.
6. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui *Good Governance* sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah dan meningkatkan wawasan, pemahaman, pengetahuan, serta dalam pengembangan ilmu khususnya pada bidang akuntansi sektor publik.
- b. Hasil penelitian diharapkan sebagai penambah informasi yang dapat berguna untuk setiap pembacanya yang mempunyai kepentingan sama serta dapat menjadi referensi untuk berbagai kepentingan keilmuan dalam menghadapi atau mengatasi persoalan yang sama di masa depan khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah melalui *good governance* sebagai variabel *intervening*.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Organisasi Sektor Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai kritik dan masukan khususnya bagi SKPD Kabupaten Kulon Progo untuk dapat meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah sebagai organisasi sektor publik.

- b. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai kritik, masukan, pertimbangan dalam pengambilan keputusan, serta untuk

meningkatkan kinerja pemerintah daerah khususnya SKPD Kabupaten Kulon Progo selalu ditingkatkan menjadi lebih maksimal.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat memberikan gambaran dan dapat menambah pengetahuan masyarakat Indonesia sebagai bentuk sarana informasi serta pandangan mengenai bagaimana kinerja pemerintah daerah khususnya SKPD Kabupaten Kulon Progo.

d. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan literatur dan bukti empiris pada bidang akuntansi sektor publik, khususnya terkait kinerja pemerintah daerah pada SKPD Kabupaten Kulon Progo.

e. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai bentuk kontribusi pemikiran, tambahan pengetahuan dan mengasah kemampuan untuk berpikir secara kritis khususnya tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal terhadap kinerja melalui *good governance* sebagai variabel *intervening*.