

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah Provinsi. Daerah Provinsi itu dibagi lagi atas daerah kabupaten dan daerah Kota. Setiap daerah Provinsi, daerah Kabupaten dan Daerah Kota mempunyai Pemerintahan Daerah yang diatur dengan undang-undang. Masing-masing daerah dipimpin oleh Gubernur, Walikota, dan Bupati. Masing-masing daerah mempunyai perangkat daerah.

Perangkat Daerah adalah organisasi atau lembaga pada Pemerintahan daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di Daerah, dan lembaga Teknisi Daerah. Perangkat Daerah di bentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan daerah. Pengendalian organisasi perangkat daerah dilakukan oleh pemerintah pusat.

Munculnya kebijakan pemerintah seperti UU No.2 tahun 1999, UU No.25 tahun 1999 dan ditindak lanjuti dengan PP No.25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah sebagai daerah otonom. UU No.43 tahun 1999 tentang kepegawaian ternyata membawa dampak yang cukup berpengaruh termasuk pegawai negeri sipil, dampak yang mendesak untuk sumber daya manusia yang cukup berpengaruh terhadap kinerja peagawainya sendiri.

Organisasi dalam pemerintahan berfungsi sebagai mutu pelayanan terhadap masyarakat karena pada masing-masing instansi di SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) mempunyai peran dan fungsi sebagai penyedia sarana dan prasarana. Sebagaimana telah di jelaskan Peraturan Daerah Nomor 11 tentang Mengenai Organisasi perangkat daerah.

Kinerja pemerintahan yang buruk dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kegagalan pemerintahan dalam melakukan pemantauan dan penentuan perencanaan strategis (Pratiwi,2011). Pendapat (BPKP,2003) dalam (Sayidah,2007) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan praktek *good corporate governance* telah berupaya meminimalkan risiko keputusan yang salah atau yang menguntungkan diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya memaksimalkan nilai perusahaan. Namun, baik buruknya aparatur pemerintahan ditentukan oleh beberapa faktor yang menentukan, faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam baik buruknya kinerja yaitu ada tiga faktor *good corporate governance*, komitmen organisasi dan motivasi organisasi.

Good corporate governance telah diadopsi oleh hampir semua pemerintahan yang mengaku menjalankan administrasi publik yang modern. Selanjutnya diyakini ke empat karakteristik utama tersebut akan mampu menjamin terciptanya pemerintahan yang bebas dari KKN (Kolusi Korupsi Dan Nepotisme), melindungi kaum minoritas dan suara masyarakat didengar dalam rangka pengambilan keputusan (Bambang Sanjoko dkk 2008). Menindak lanjuti

komitmen pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, pemerintah Indonesia telah menerbitkan berbagai kebijakan misalnya Keputusan Menteri BUMN No.Kep-117/M-MBU/2002 tentang penerapan praktik *Good Corporate Governance* pada pasal 2 di BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

Faktor kedua adalah komitmen organisasi, menurut Prasetyono,2007 dalam Ambarwati,2013)Komitmen Organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Menurut Hofstede 1991, Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai nilai kolektivitis yang tinggi, dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu.

Setiap komponen memiliki dasar yang berbeda yang berbeda. Karyawan yang mempunyai dengan komponen efektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi dan keinginan untuk seseorang untuk tetap pada organisasi tersebut. Adapun Porter, Mowday, dan Steers (dalam Miner,1992:124) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari Individu dalam indentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Schultz dan Ellen (1994) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal dan operasional. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sikap yang positif terhadap rekan kerja, sedangkan faktor-faktor operasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain pengayaan tugas, pekerjaan, otonomi dan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. Mereka juga menyebutkan ada tiga komponen penting dalam komitmen organisasi yaitu penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan melakukan tugas dengan baik, dan memiliki keinginan tetap untuk tetap berada dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi pada pemerintahan komitmen organisasi sangat diperlukan dan harus diterapkan untuk pelayanan kepada publik, pentingnya komitmen organisasi pada sebuah organisasi berperan pada kelayakan dan kualitas kinerja organisasi tersebut, apabila seseorang mempunyai komitmen organisasi maka, baiklah suatu perangkat kerja daerah tersebut.

Bishop dan Scott (2002) memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini disebabkan ada beberapa hal yaitu kepercayaan yang kuat dan tinggi terhadap organisasi dan penerimaan yang tinggi terhadap nilai dan tujuan organisasi serta keyakinan yang tinggi untuk menjadi anggota organisasi.

Sedangkan menurut Ques (1995) dalam Soekidjan (2009) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solidaritas organisasi. Penelitian Quest juga memaparkan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatkan kinerja, komitmen yang tinggi berkorelasi dengan aktifitas yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya

Menurut Robins (2003) budaya organisasi 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 kelanggenan suatu organisasi.

Selain komitmen organisasi, juga terdapat satu faktor yang harus diperhatikan yaitu motivasi organisasi. Seorang pekerja melakukan pekerjaannya tentunya dilandasi keinginan untuk mencapai sesuatu. Seseorang yang berkecimpung di dalam organisasi harus mengetahui motivasi apa yang ia miliki selama berada didalam organisasi serta tindakan-tindakan yang telah ia lakukan didalam organisasi tersebut berdasarkan dorongan dan niat.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dapat tercapai, (Koesmono 2001).

Sebagaimana menurut Livingstone (1995) 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 realitas, mereka akhirnya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil lebih rendah dari pada yang sebenarnya mereka tidak capai.

Penelitian ini adalah merupakan replika dari penelitian sebelumnya yaitu Ambarwati dkk (2013) yang berjudul “Analisis pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris pada Instansi-Instansi dalam Satuan kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas)”.

Penelitian tersebut disampaikan kepada responden melalui bagaian umum untuk masing-masing dinas, dan sekretaris masing-masing kelurahan dan kecamatan, sehingga responden tidak didampingi pada saat penyampaian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan. Penelitian tersebut hanya menaruh tiga kuisisioner pada masing-masing dinas.

Berdasarkan pada penelitian tersebut maka peneliti menambahkan satu variabel yaitu variabel motivasi yang ingin diteliti oleh peneliti karena variabel motivasi mempunyai ketergantungan terhadap kinerja. Serta kurang adanya penelitian mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut *good corporate governance*, komitmen organisasi, dan motivasi organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan. Dari latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul

“Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance, Komitmen Organisasi dan Motivasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (studi Empiris pada Instansi-Instansi dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman)”

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan?
3. Apakah motivasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian mencakup beberapa hal yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu :

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat digunakan oleh pemerintah Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman sebagai bahan dan wacana untuk lebih meningkatkan kualitas PEMDA Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada publik serta menciptakan dan mengedepankan *Good Corporate Governance*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Organisasi
2. Manfaat untuk pembaca untuk menjadi salah satu referensi atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Bidang Praktis

1. Untuk melengkapi penelitian serupa yang telah dilakukan terdahulu serta membuktikan apakah dengan variabel yang lebih spesifik akan tetap mendukung hasil dari penelitian sebelumnya atau bahkan dapat memberikan hasil yang berbeda.
2. Mendapatkan gambaran atas capaian persiapan dan pelaksanaan kinerja di instansi-instansi di SKPD.