

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penilaian terhadap kinerja bagi setiap organisasi, merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi tidak saja tentang kinerja organisasi, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, melainkan juga tentang proses kerjanya, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Penilaian terhadap kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Salah satu alat penilaian kinerja adalah kegunaan anggaran artinya anggaran merupakan suatu ukuran yang bisa menjadi patokan apakah suatu bagian/ unit kerja telah memenuhi target, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya. Agar anggaran itu tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan maka diperlukan kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan, pegawai dan manajer dalam penyusunan anggaran yang dinamakan dengan partisipasi anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran diperlukan agar anggaran yang dibuat bisa lebih sesuai dengan realita yang ada dilapangan. Partisipasi merupakan konsep dimana bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan

sesuai tingkat tertentu bersama atasannya. Partisipasi anggaran adalah salah satu cara untuk menciptakan sistem pengendalian manajemen yang baik sehingga diharapkan dapat tercapai tujuan institusi yang terkait. Aparat perangkat daerah pada pemerintah daerah yang terlibat dalam proses penganggaran pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk ambil bagian dalam pengambilan keputusan melalui perencanaan anggaran.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi mempengaruhi kinerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah

kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Penelitian ini akan membahas kinerja aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Berdasarkan penelitian awal masih ditemukan berbagai permasalahan kepegawaian di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul antara lain: ada beberapa pegawai yang pada jam kantor tidak berada di tempat dengan berbagai alasan diluar tugas kantor. Ada diantara mereka yang menjemput sekolah anaknya, ada yang mencari penghasilan sampingan dengan memanfaatkan kedekatan dengan birokrasi di Kabupaten Bantul bahkan ada yang mencari hiburan di luar (wawancara dengan Kepala BKD Bantul, 12 September 2015). Perilaku pegawai tersebut dalam jangka panjang dapat menurunkan kinerja pegawai dan kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh partisipasi anggaran, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Bantul.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh partisipasi anggaran, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Bantul?

2. Bagaimana pengaruh partisipasi anggaran, budaya organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan bukti empiris pengaruh partisipasi anggaran, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Bantul.
2. Mendapatkan bukti empiris pengaruh partisipasi anggaran, budaya organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak berikut ini :

1. Bagi Dunia Akademisi

Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pengaruh partisipasi anggaran, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur.

2. Bagi Dunia Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi jajaran manajemen dalam pemerintahan untuk menciptakan kinerja aparatur yang lebih baik lagi.