

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi sektor publik merupakan sebuah organisasi yang mempunyai suatu ruang lingkup yang begitu luas dibandingkan dengan organisasi-organisasi swasta diluar sana. Organisasi sektor publik bisa kita temui di dalam kehidupan sehari-hari yang mana contohnya seperti badan-badan di pemerintah pusat, institusi di pemerintah daerah, sekolahan, organisasi politik, rumah sakit, perusahaan milik negara, puskesmas, dan organisasi nirlaba yang lainnya (Martin, 2017). Organisasi sektor publik juga mempunyai suatu keunikan di dalam entitas ekonomi. Bisa dikatakan unik dikarenakan dalam organisasi sektor publik di dalamnya memiliki suatu sumber daya ekonomi yang begitu besar, dapat melakukan suatu transaksi keuangan serta transaksi ekonomi, namun semua itu dikelola tidak digunakan untuk mencari laba atau keuntungan (Antara & Rini, 2017).

Sistem demokrasi yang dianut oleh negara kita yaitu Indonesia yang mana sudah diatur dalam UUD 1945. Dalam otonomi daerah penerapannya di Indonesia bertujuan untuk memberikan suatu kewenangan bagi pemerintah daerah untuk mempunyai tanggung jawab dan juga kewajiban sebagai mana pemerintah daerah untuk mengurus dan mengatur urusan pemerintahannya sendiri. Untuk semua pemerintah daerah sudah diberikan suatu tanggung jawab dan kewenangan untuk menjadi hak daerahnya sesuai

dengan UU no.32 tahun 2004. Suatu daerah dikatakan berkembang atau tidak tergantung dari pemerintah daerah itu sendiri untuk mengolah apa saja yang dapat ditonjolkan dari daerahnya dengan mengacu pada perundang-undangan yang berlaku pada saat ini.

Adanya sistem otonomi daerah membuat suatu pergeseran dari otoritas pemerintahan yang semula *command and control* berubah menjadi suatu tuntutan serta kebutuhan publik. Tujuan diberlakukannya suatu otonomi daerah di negara kita mempunyai maksud untuk membuat strategi memperkuat perekonomian di daerah yang bertujuan memperkuat perekonomian nasional untuk menghadapi di era globalisasi ini. Tujuan tersebut bisa terlaksana apabila dalam kinerja di pemerintah daerah bisa melaksanakan dengan sungguh-sungguh. Untuk dapat merealisasikan kegiatan tersebut yaitu dapat dilakukan dengan reformasi sektor publik. Dalam reformasi sektor publik juga berkaitan dengan keuangan daerah karena reformasi keuangan daerah dalam pelaksanaannya akan mempunyai dampak pada reformasi anggaran (*budgeting reform*) yaitu seperti suatu proses penyusunan, proses pelaksanaan dan proses pertanggungjawaban pada anggaran (Afif & Nugroho, 2018).

Kinerja pemerintah daerah mempunyai peran penting dan juga dinyatakan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang berhubungan dengan pemerintah daerah yang berisikan mengenai efisiensi dan efektivitas dalam suatu penyelenggaraan pemerintah daerah yang mana harus selalu ditingkatkan. Adapun aspek-aspek yang harus diperhatikan

diantaranya meliputi suatu hubungan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, potensi yang dimiliki suatu daerah, kemudian juga mengenai peluang yang dimiliki daerah untuk bisa bersaing secara global dengan sistem secara kesatuan dalam penyelenggaraan pemerintah di Indonesia (Jatmiko, 2020).

Menurut Gowon, *et. al.*, (2018) suatu kinerja aparatur pemerintah daerah bisa dikatakan baik apabila kinerja di dalam pemerintah daerah tersebut dapat melakukan tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dengan suatu standar yang tinggi. Untuk secara teknisnya dalam kinerja aparatur pemerintah daerah yang baik yaitu bisa didapatkan apabila administrasi dan penyediaan layanan oleh pemerintah daerah dapat dilakukan pada tingkat secara ekonomis, efektif, dan efisien. Menurut Sumual, *et. al.*, (2021) di suatu pemerintah daerah bisa dikatakan baik jika bisa dapat menciptakan suatu kesejahteraan bagi masyarakat.

Dalam kinerja pemerintah juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari kegiatan serta program pemerintah yang akan dicapai atau sudah dicapai yang berkaitan dengan suatu penggunaan anggaran dengan secara terukur dan berkualitas (PP Nomor 8 Tahun 2006). Kinerja aparatur pemerintah daerah tidak semata-mata dilihat dari bagian input dan outputnya saja akan tetapi juga dilihat dari sisi hasil, benefit, serta dampak yang terjadi di masyarakat (Natalisma, *et. al.*, 2021).

Akan tetapi kinerja aparatur pemerintah daerah ada beberapa hal mengenai hasil evaluasi LAKIP tahun 2016 terhadap pada keseluruhan

kabupaten/kota di seluruh Indonesia yang mempunyai jumlah sebesar 514, yang mana hanya menunjukkan 20 kabupaten/kota yang memperoleh nilai indeks B “baik”. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwasanya dalam pelaksanaan reformasi birokrasi belum dapat menunjukkan hasil yang begitu baik. Hal tersebut disebabkan oleh masih banyaknya peraturan daerah yang masih tumpang tindih serta kontra produktif terhadap pembangunan suatu daerah, kemudian juga mengenai sistem pengawasan internal yang belum mampu mencegah terjadinya suatu penyelewengan dan penyimpangan. Dengan demikian organisasi yang dibangun menunjukkan bahwa kurang efisien (Panrb, 2021).

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi menyampaikan bahwasannya terdapat 1,6 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) dari 4,3 total keseluruhan ASN yang hanya memiliki kemampuan administrasi. Afif & Nugroho (2018) menyatakan bahwa dengan demikian adanya kemungkinan ASN datang ke instansinya hanya bertujuan untuk absensi dan tidak melakukan tugasnya serta fungsi yang sudah ditetapkan, termasuk juga dalam melakukan akuntabilitas kerja. Adanya hal tersebut membuat suatu beban dari sektor pemerintah daerah.

Dengan adanya kasus-kasus tersebut yaitu harus adanya suatu evaluasi kerja di dalam kinerja pemerintah daerah agar bisa membenahi kesalahan-kesalahan yang dilakukan ditahun-tahun sebelumnya agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak terulang kembali. Kemudian juga dengan adanya evaluasi kerja membuat kinerja pemerintah daerah bisa lebih

berkembang dan bisa untuk menyusun suatu rencana agar dapat mengantisipasi suatu kesalahan tersebut.

Sesuai dengan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) yang menurut PP Nomor 13 Tahun 2019 yaitu evaluasi yang dilakukan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah di provinsi serta di kabupaten atau kota yang bertujuan dengan maksud yaitu kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah merupakan hasil suatu kerja dari keluaran yang bisa diukur dengan penyelenggaraan suatu urusan pemerintah serta sesuai pada tanggung jawab kewenangan yang sudah ditetapkan.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah daerah yaitu teori *stewardship*. Dalam suatu kinerja di pemerintah daerah, pemerintah bertindak sebagai steward dalam teori *stewardship* juga mempunyai suatu kewajiban untuk memberikan informasi kepada pengguna informasi keuangan pemerintah agar tercipta transparansi dalam laporan keuangan (Ikriyati & Aprila, 2019). Menurut Harryanto, *et. al.*, (2014) teori *stewardship* merupakan suatu alternatif dari teori keagenan serta dapat menawarkan suatu perkiraan yang berlawanan tentang suatu penataan papan efektifitas. Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan *Resource Based Theory*. Dalam suatu kinerja di dalam pemerintah daerah, pada aktiva berwujud serta aktiva tidak berwujud dapat dirasakan sebagai aktiva strategis yang mempunyai suatu potensi. Dalam *Resource Based Theory* terdapat manfaat antara kedua aktiva tersebut yang mana terdapat hasil positif antara sumber daya organisasi dan pengukuran kinerja

(Hermawan, 2013). *Resource Based Theory* membahas tentang sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta bagaimana organisasi tersebut bisa membuat dan mengelola sumber daya yang dimiliki bisa berjalan dengan baik yang dapat menciptakan suatu keunggulan untuk organisasi dengan demikian menjadikan nilai lebih bagi organisasi (Fitriyani & Amalia, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi suatu kinerja pemerintah daerah, diantaranya seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah daerah merupakan faktor dalam menunjang keberlangsungan dari kinerja pemerintah daerah. Oleh karena itu sumber daya manusia dapat dinyatakan baik apa bila dilihat dari segi komitmen terhadap organisasi dimana dia bekerja. Suatu komitmen di dalam sebuah organisasi membuat pegawai-pegawai di organisasi tersebut ikut serta terlibat dalam organisasi yang ditempatinya tersebut, yaitu dalam kasus ini pada pemerintah daerah. Untuk itu jika sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai komitmen yang tinggi maka akan membuat kinerja pemerintah daerah berdampak positif (Tahar & Kuncahyo, 2020). Kompetensi dalam sumber daya manusia juga dapat diartikan bahwa sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk melaksanakan sebuah tanggung jawab yang mana ditugaskan dengan suatu bantuan pelatihan yang dibutuhkan, pendidikan yang tepat, dan suatu bekal pengalaman, dengan demikian dapat menghasilkan suatu pemerintah daerah yang dapat diandalkan dan bisa bersaing dengan pemerintah daerah yang lain (Shakil & Mollah, 2019).

Adanya Sumber daya manusia juga mempunyai pengaruh signifikan untuk mengelola serta menerangkan dalam menginformasikan suatu keuangan yang mana dapat membuat laporan keuangan yang dibuat dapat terselesaikan dengan tepat waktu (Dewi & Gayatri, 2019). Sumber daya manusia juga salah satu yang pertama dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah yang dilihat atau dinilai dari kualitas sumber daya manusianya karena suatu kualitas bisa dilihat dari bagaimana mereka bekerja (Wardani & Andriyani, 2017). Kemudian dalam hal keterampilan untuk menyusun strategi dan kompetensi sumber daya manusia di dalam pemerintah daerah juga menjadi suatu syarat yang dimiliki untuk dapat memajukan pemerintah daerahnya (Mohd, 2016). Kemudian kinerja dalam pemerintah daerah juga harus didukung dengan sikap disiplin dalam bekerja.

Menurut Simoes, *et. al.*, (2017) disiplin merupakan suatu sikap mental yang dapat terlihat dari tingkah laku serta perbuatan seseorang, suatu kelompok, dan juga masyarakat yang berupa kepatuhan terhadap suatu peraturan yang sudah ditentukan atau ditetapkan dengan kaidah yang berlaku di dalam masyarakat. Adanya sikap disiplin membuat kinerja pegawai menjadi meningkat, dengan dikeluarkannya suatu aturan-aturan yang harus diterapkan oleh pegawai-pegawai di pemerintah daerah dengan tujuan agar para pegawai-pegawai tersebut tetap dalam jalur aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah agar tujuan dari pemerintah daerah dapat tercapai. Menurut Heiling (2020) mempersiapkan pegawai-pegawai

yang disiplin untuk masa depan organisasi yang mana disini adalah pemerintah daerah, dibutuhkannya dukungan dari institusi pendidikan tinggi, profesi akuntansi, dan dari administrasi publik. Dari lembaga-lembaga inilah yang akan memungkinkan pemerintah daerah menjadi disiplin dalam dirinya sendiri.

Tujuan utama dari disiplin itu sendiri yaitu untuk meningkatkan kinerja dari pegawai-pegawai agar dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya. Tidak hanya itu sikap disiplin sendiri dapat membuat suatu organisasi bisa lebih terkendali dan tercipta ketertiban dalam bekerja (Syaleh, 2017).

Aspek lain untuk dapat mempengaruhi suatu kinerja pemerintah daerah yaitu adanya motivasi. Dalam hal motivasi kerja dapat memberikan support yang begitu besar dalam hal suatu prestasi kerja, komitmen dalam bekerja, dan dalam hal produktivitas kerja. Sikap dan perilaku seseorang akan bisa mempengaruhi dalam melakukan tugas serta tanggung jawab untuk itu motivasi sangat dibutuhkan. Motivasi dinilai kuat atau lemah bisa dilihat dari tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai yang mana kalau motivasi dari pegawai tersebut tinggi maka kinerja yang dilakukan akan semakin baik dan bisa mencapai target yang sudah ditetapkan. Apabila motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut rendah maka rencana yang sudah direncanakan oleh organisasi akan tidak bisa berjalan dengan maksimal (Yuliantini, *et. al.*, 2017). Peran dari motivasi juga dapat ditunjukkan dari pegawai yang produktif dan hasil kerja yang positif

(Pardoe, *et. al.*, 2018). Untuk itu apabila motivasi dalam bekerja tinggi maka pegawai-pegawai di pemerintah daerah akan termotivasi untuk ikut terlibat dalam menyusun anggaran yang mana akan meningkatkan suatu kinerja di pemerintah daerah. Dalam target serta efisiensi suatu anggaran sendiri merupakan bagian dari penilaian kinerja pemerintah daerah (Ermawati, 2017).

Peneliti disini memilih pemerintah daerah di kabupaten atau kota di wilayah provinsi D.I Yogyakarta karena pada kinerja aparatur pemerintah daerahnya dengan melihat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LAKIP) pada tahun 2015-2019 masih ada beberapa yang belum mendapat nilai sangat baik (A), yaitu seperti pada Tabel 1.1.

**TABEL 1. 1**

No	Entitas	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LAKIP)				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Kota Yogyakarta	B	B	B	B	A
2	Kab. Sleman	B	B	A	A	A
3	Kab. Bantul	B	B	A	A	A
4	Kab. Kulon Progo	B	B	A	A	A

5	Kab. Gunung Kidul	CC	B	B	B	B
---	----------------------	----	---	---	---	---

Sumber: (bcpk, 2021)

Dalam kategori pada hasil evaluasi LAKIP yang mana dikelompokkan menjadi empat penilaian yaitu memuaskan (AA), sangat baik (A), baik (B), cukup baik (CC), agak kurang (C), dan kurang baik (D). Berdasarkan pada tabel 1.1 yaitu menunjukkan suatu hasil pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LAKIP) di kabupaten atau kota di wilayah provinsi DIY yang mana sebagian besar pada tahun 2019 menunjukkan nilai sangat baik (A) kecuali kabupaten Gunung Kidul yang masih mendapat nilai baik (B). Akan tetapi pada tahun 2015 untuk kabupaten Gunung Kidul masih mendapat nilai cukup baik (CC) yang mana masih mendapat nilai paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya.

Pada penelitian ini juga diperkuat dengan QS. Al-A'raf Ayat 29:

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۗ كَمَا  
بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Artinya: Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". Dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepada-Nya)".

Di dalam ayat di atas menjelaskan bahwasannya kita dalam melakukan ibadah harus ditandai dengan rasa ikhlas, kemudian suatu pekerjaan dalam bekerja apabila dilandasi dengan rasa ikhlas maka semua

akan dilancarkan dan dimudahkan serta pekerjaan kita Insha Allah akan menjadi berkah.

Pada penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, *et. al.*, (2018), Martin (2017), Simoes, *et. al.*, (2017), Astutik (2016), Yusnandar, *et. al.*, (2020). Penelitian ini menggunakan kompetensi sumber daya manusia dan disiplin diri sebagai variabel independen kemudian motivasi organisasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian ini dilakukan pada pemerintah daerah di kabupaten atau kota di wilayah provinsi D.I Yogyakarta dan perbedaan yang lainnya yaitu pada penelitian ini menambahkan motivasi organisasi sebagai variabel pemoderasi.

Dengan berdasarkan latar belakang ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Diri terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dengan Motivasi Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?
2. Apakah disiplin diri berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?
3. Apakah interaksi kompetensi sumber daya manusia dan motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?
4. Apakah interaksi disiplin diri dan motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris apakah pengaruh kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris apakah pengaruh disiplin diri berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

3. Untuk mendapatkan bukti empiris apakah interaksi kompetensi sumber daya manusia dan motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris apakah interaksi disiplin diri dan motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu tambahan pengetahuan dan wawasan dalam bidang akuntansi sektor publik yang mengenai suatu faktor-faktor tentang kinerja aparatur pemerintah daerah. Selain itu juga dalam penelitian ini dapat menjadi suatu referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah daerah.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Pemerintah Daerah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan untuk mengambil suatu keputusan dan juga kebijakan dalam pemerintah daerah agar kompetensi sumber daya manusia, disiplin

diri, dan motivasi organisasi bisa terpenuhi dan tercapai. Dengan demikian kualitas kerja dari aparatur pemerintah daerah akan meningkat.

**b. Bagi Masyarakat**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi terkait dengan kinerja aparatur pemerintah daerah agar masyarakat lebih tahu dan paham apa saja yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

**c. Bagi Pihak Lain**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa informasi-informasi yang terkandung dalam penelitian ini dapat digunakan dengan baik dan bijaksana sebagai mestinya.

**d. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti bisa menambah suatu wawasan, tambahan pengetahuan, dan bisa memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah.