

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (PANRB) menyerahkan hasil evaluasi atas penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pemerintah kabupaten atau kota wilayah I tahun 2019 di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau pada Senin, 10 Februari 2020. Penyerahan hasil evaluasi SAKIP akan diserahkan oleh menteri PANRB Tjahjo Kumolo terhadap pemerintah kabupaten atau kota wilayah I, yang meliputi wilayah Aceh, Sumatra Utara, Sumatra Barat, Bengkulu, Jambi, Riau, Kepulauan Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Sumatra Selatan, Banten, dan Jawa Barat. Sebanyak 185 pemda yang terdiri atas 11 provinsi dan 174 kabupaten dan kota di wilayah I akan diberikan hasil evaluasinya serta rekomendasi perbaikan yang harus dilakukan di tahun selanjutnya.

Penerapan SAKIP merupakan langkah konkret yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan reformasi birokrasi, melalui pengelolaan anggaran secara efektif dan efisien. Setiap tahun, kementerian PANRB melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP pada seluruh kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah untuk mengukur perkembangan implementasi SAKIP serta melakukan pembinaan yang berkesinambungan di seluruh instansi pemerintah. Andi menyampaikan bahwa evaluasi yang dilaksanakan Kementerian PANRB telah dapat memetakan instansi pemerintah pada beberapa kategori. Pengkategorian yang dilakukan bukan sekedar untuk menilai instansi pemerintah, namun untuk memetakan tingkat implementasi manajemen kinerja masing-masing instansi pemerintah, sehingga memudahkan proses perbaikan dalam implementasi SAKIP.

Evaluasi ini dilaksanakan sesuai amanat PP Nomor 8, (2006) tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Peraturan Presiden, (2018) tentang SAKIP. Hasil evaluasi SAKIP bukan hanya menitikberatkan pada nilai yang diberikan, namun juga menunjukkan bagaimana kemampuan instansi pemerintah dalam melakukan pengelolaan penggunaan anggaran sehingga dapat dipertanggungjawabkan demi memberikan pelayanan dan kemanfaatan bagi masyarakat.

Kementerian PANRB juga memberikan rekomendasi dalam rapor tersebut, agar setiap pemerintah daerah mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran agar sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan demi kesejahteraan masyarakat. Pada tahun 2019 Kedeputian bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kementerian PANRB telah melakukan bimbingan teknis dan asistensi SAKIP terhadap 84 kementerian/ lembaga dengan 418 unit kerja, 34 pemerintah provinsi dengan 1.027 Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dan 514 kabupaten/kota dengan 20.756 OPD.

Pemerintah daerah yaitu sebagai instansi penyelenggara urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja yang tentunya bertujuan untuk menjadi lebih baik dan lebih baik lagi tiap tahunnya. Hal ini ditandai dengan adanya UU No 17, (2003) tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP Nomor 8, (2006) tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi kinerja instansi pemerintah yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan.

Kinerja pemerintah dapat diartikan sebagai hasil dari kegiatan dan program pemerintah yang sedang dalam proses atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur pada (PP Nomor 8, 2006). kinerja

pemerintah tidak bisa dilihat hanya dari sisi *input* dan *output* tetapi juga dari sisi *outcome*, yaitu dari segi manfaat dan dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat.

Hasil dari yang namanya kinerja itu sendiri dapat dilihat setelah dinilai. Dalam suatu organisasi untuk menilai kinerja pemerintah daerah dilakukan evaluasi kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD). EKPPD merupakan penilaian kinerja berdasarkan Laporan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), informasi keuangan daerah dan laporan-laporan lainnya yang dibuat oleh pemerintah sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan (Permendagri Nomor 73, 2009).

Pada dasarnya ada banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang mana bisa jadi akan meningkatkan kinerja tersebut atau malah bisa jadi menurunkan kinerja dan juga malah tidak berdampak apapun. Faktor-faktor diantaranya bisa berupa individual, tim, kepemimpinan, sistem dan situasional. Bukan hanya itu faktor-faktor tersebut masih banyak lagi peliputannya dari yang di bahas sebelumnya. Namun dalam penelitian ini membahas terkait tentang faktor personal atau individual berupa pengalaman kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja Pemerintah Daerah.

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Tetapi sebaliknya jika komitmennya rendah bisa jadi kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel

personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Pada penelitian Handoko, (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Setiap orang juga memiliki tingkat atau nilai kepuasan yang berbeda-beda terkait dengan apa yang dilakukannya.

Dari faktor-faktor pada pembahasan sebelumnya akan berpengaruh terhadap suatu kinerja. Menurut Walian, (2012) kinerja religious islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi islam terdapat beberapa dimensi kinerja islami yang meliputi tentang amanah dalam bekerja yang terdiri atas professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan juga ada tentang mendalami agama dan profesi terdiri dari memahami tata nilai agama dan bekerja keras.

Menurut Prasetyo et al., (2015) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah

tentang melaku- kan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran, tujuan kegiatan atau usaha yang telah ditetapkan. Islam memiliki beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi niat bekerja karena Allah SWT, dalam bekerja harus memberikan kaidah/ norma/ syariah secara totalitas. Motifasi bekerja adalah mencari kebaikan dunia akhirat, dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan, kemudian juga mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan setelah bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

**Terjemahan arti:** “*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*”.

Dalam Tafsiran surat Al-jumu'ah ayat 10 menjelaskan tentang jika kalian sudah menyelesaikan shalat Jum'at maka menyebarlah kalian di muka bumi untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah dengan kerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan dzikir yang banyak dan jangan sampai mencari rezeki itu menjadikan kalian lupa terhadap dzikir kepada Allah, agar kalian mendapatkan dengan apa yang kalian inginkan dan selamat dari apa yang kalian hindari.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan. keutamaan (kualitas dan hikmah) dari

hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

**Terjemahan arti:** “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat*”.

الإمام راع و هو مسؤول عن عيته (رواه مسلم)

“*Seorang imam (khalifah) adalah pemelihara dan pengatur urusan (rakyat), dan dia akan diminta pertanggungjawabannya terhadap rakyat.*” (H. R. Muslim).

Bisa dilihat dari ayat dan hadits tersebut bahwasanya pemerintah sebagai khalifah dari rakyatnya yang mana memiliki amanat dalam penyelenggaraan pengelolaan pemerintahan. Sehingga harapannya sebagaimana dari ayat dan hadits tersebut agar pemerintah menggunakan anggaran untuk urusan rakyat, menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya sebagaimana pemerintah memberikn laporan kepada masyarakat sebagai stakeholder.

Bukan hanya itu saja, jika dilihat dari sudut pandang masyarakat tentunya juga ingin tau apa yang sudah atau hasil dari yang telah dilakukan pemerintah daerah tersebut. Bisa dari perkembangannya, hal apa yang dikembangkan atau mungkin kinerja dari pemerintah daaerah tersebut. Maka dari itu perlu adanya transparansi dan keterbukaan dalam artian masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya. Dengan demikian sangat diharapkan berita terbaru terkait

pemerintah daerah tersebut, bisa dari Website resminya, social medianya dan lain-lain untuk masyarakat tau berita terbaru dari pemerintah daerah tersebut. Ketaatan hukum sangat penting untuk dilakukan, Ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten. Partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan.

Bisa dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya diantaranya penelitian milik Abdullah, (2016) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong” yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajemen keuangan sedangkan pengalaman kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajemen keuangan. Penelitian selanjutnya milik Nurul Hidayah, n.d., (2016) yang berjudul “Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY)”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kompilasi yang mengacu pada penelitian milik Abdullah, (2016) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong” dengan menghapus variabel independen berupa pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, kemudian mengubah variabel independen gaji menjadi kompensasi. Kemudian menambahkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja namun

bertempatan di pemerintah daerah kabupaten Sleman, yang mana digunakan juga pada penelitian Nurul Hidayah, n.d., (2016) yang berjudul “Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY)”

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dibahas diatas dan penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui kepuasan kerja?
7. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui kepuasan kerja?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
2. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
3. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.
4. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui Kepuasan kerja.
7. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemerintah daerah melalui Kepuasan kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah literature akuntansi yaitu dalam bidang sektor publik yang berhubungan dengan kinerja pegawai pemerintah daerah. Bukan hanya itu, diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan informasi serta pemahaman bagi civitas akademik dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengkajian terkait kinerja pegawai pemerintah daerah pada penelitian lain terkait dengan topik yang sama yang mana memuat hal-hal baru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan kepada berbagai pihak khususnya untuk pemerintah daerah kabupaten Sleman terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor personal atau individual diantaranya meliputi pengalaman kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah tersebut sehingga nantinya mendapatkan hasil dari kinerja yang maksimal agar menjadi lebih baik lagi kedepannya. Selain itu diharapkan juga menjadi suatu pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat terkait dengan kinerja pegawai pemerintah daerah dengan dibuktikan secara empiris tentang pengalaman kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan juga pengaruh faktor personal atau individu tersebut terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan semoga penelitian ini menjadi tambahan literature dalam bidang sektor publik, khususnya terkait faktor personal atau individu terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah itu sendiri.

d. Bagi Peneliti

Tentunya manfaat bagi peneliti itu sendiri dapat menambahkan banyak wawasan-wawasan baru dan juga melatih kemampuan untuk berfikir secara kritis yang berkaitan dengan pengalaman kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah daerah.