

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Daerah merupakan salah satu alat dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah daerah ini merujuk pada otoritas administratif di suatu daerah yang lebih kecil dari sebuah negara dimana negara Indonesia merupakan sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah-daerah Provinsi. Sedangkan Provinsi sendiri masih dibagi lagi menjadi wilayah administratif yang lebih kecil lagi yaitu sebuah kota atau kabupaten.

Pemerintah Daerah menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa “Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

TAP MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang “Penyelenggaraan Otonomi Daerah, Pengaturan, Pembagian dan Pemanfaatan Sumber Daya Nasional yang Berkeadilan serta Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia” merupakan

landasan tentang penyelenggaraan Otonomi Daerah yang sesuai sampai saat ini.

Menurut Mardiasmo (2002 : 24) dalam Fauziah (2016) ada beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah, yaitu : pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah; kedua, meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat; ketiga, memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah. Hal ini mengakibatkan dua implikasi strategis, yaitu pertama situasi desentralisasi politik dan keuangan telah memberikan wewenang yang lebih besar kepada masyarakat daerah untuk menentukan arah, kebijakan, tujuan, program, hingga aktivitas organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan; kedua pemerintah daerah telah diberi keleluasaan yang lebih besar untuk mendapatkan, mengelola dan mengalokasikan dana yang diperlukan dalam urusan pelayanan kepada masyarakat.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sebuah pemerintahan yang dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam upaya pembangunan, sehingga fungsi pelayanan publik harus ditingkatkan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja aparatur pemerintahan yang bertugas dalam pemerintahan tersebut. (Ambarwati dkk ; 2013). Upaya peningkatan kinerja pada pemerintahan di pandang perlu dilakukan dalam usaha memperbaiki pelayanan publik, upaya

peningkatan ini perlu dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan agar dapat menghadapi tuntutan masyarakat pada saat ini.

Menurut Safwan dkk, (2014) Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perlu di cari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri. Ada beberapa penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan terhadap beberapa faktor yang dijadikan pertimbangan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja, namun faktor yang dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini adalah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi.

Pendapat (BPKP 2003) dalam (Ambarwati dkk, 2013) 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. Hadirnya *Good Corporate Governance* saat ini menjadi mutlak diperlukan, mengingat *Good Corporate Governance* mensyaratkan suatu pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi yang meliputi lima perspektif yaitu, akuntabilitas, transparansi, keadilan, partisipasi, dan Pertanggungjawaban.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutamimah dan Phradiansah (2014), tentang penerapan empat prinsip-prinsip *good corporate governance* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2011), dalam penelitian yang dilakukannya ia menyebutkan bahwa empat faktor *good corporate governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi, keadilan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dari organisasi tersebut. Dengan begitu tujuan, visi dan misi dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Selanjutnya penelitian oleh Deikme (2013) tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Selain itu hasil penelitian dari Safwan dkk, (2014) tentang pengaruh dari kompetensi dan motivasi juga

menunjukkan hasil yang positif atas pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005). Dorongan inilah yang nantinya akan membuat pegawai merasa perlu untuk bekerja lebih baik demi tercapainya target atau tujuan organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi atau dorongan yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang akan didapatkan juga akan baik. Hal ini juga akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif, individu, toleransi terhadap resiko, arah (*directional*), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleran terhadap konflik dan pola komunikasi (Robbins, 1994:76) dalam (Deikme, 2013).

Kebiasaan atau tradisi yang secara umum dilakukan dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi suasana dan perilaku dari para anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi mempunyai kemungkinan yang besar untuk membentuk peraturan, etika dan standar-standar tertentu untuk melakukan sebuah pekerjaan. ketika sebuah organisasi mempunyai budaya organisasi yang baik dan dapat diterima secara baik pula oleh

pegawaimaka secara tidak langsung akan mempengaruhi cara kerja pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008). Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, di tambah lagi dengan pesatnya perkembangan jaman dan teknologi saat ini sehingga tingkat kompetensi dari masing-masing pegawai sangatlah diperlukan. Peningkatan kompetensi pegawai menjadi sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai semakin tinggi pula. seberapa besar dan memadai tingkat kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan maksimal, oleh karena itu kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor yang sama-sama penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan sebelumnya mengenai pentingnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah tersebut maka hasil dari penelitian ini diharapkan mampu membantu pemerintah daerah untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai serta pelayan publik oleh pemerintah daerah. Maka dengan

demikian peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian “ Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

3. Untuk menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
4. Untuk menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai akuntansi sektor publik dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh dari penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti,

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan peneliti tentang akuntansi sektor publik khususnya dalam pengukuran kinerja sektor publik dan kemudian untuk lebih mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi khususnya bagi pihak-pihak yang akan meneliti dengan kajian yang sama.

c. Bagi Pemerintah,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

d. Bagi Pembaca,

Penelitian ini dapat memeberikan gambaran awam mengenai pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

E. Sistematika Penulisan

Dalam laporan penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat diterangkan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori, kerangka pemikiran yang dilanjutkan dengan studi empirik (penelitian terdahulu), dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, rancangan penelitian, lokasi (tempat penelitian), populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai data yang digunakan, pengolahan data, dan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, keterbatasan yang terdapat pada penelitian, dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya.