

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penyelenggaraan pemerintah daerah otonomi dilaksanakan oleh pemerintah daerah bersama dengan DPRD berdasarkan asas Desentralisasi yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah sebagai bentuk penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri secara mandiri. Penerapan otonomi daerah yang mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri memberikan ruang terhadap partisipasi dan tanggungjawab masyarakat sipil dalam merespon permasalahan daerah, peningkatan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata merupakan salah satu tanggung jawab utama dari otonomi daerah serta sebagai alat ukur atas keberhasilan suatu daerah. Pencapaian pertanggung jawaban digunakan untuk mengukur kinerja pemerintah daerah, jika pertanggung jawabannya baik maka akan tercapai kinerja yang baik pula (Faisal, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Mustika, et al., 2023). Hasil kerja pemerintah, baik dari segi kualitas maupun kuantitas akan berdampak terhadap kondisi organisasi. Kinerja pemerintah akan tercapai apabila didukung oleh budaya organisasi yang memiliki komitmen membangun, mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan standar etika yang tinggi diantara para anggotanya (Mustika, et al., 2023). Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Pemerintah kabupaten lampung tengah saat ini tengah disoroti kinerja pemerintahnya, karena terdapat beberapa aspirasi yang diajukan oleh masyarakat, dibuktikan dalam data yang diambil LAKIP Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2021-2022 kepuasan masyarakat terhadap kinerja menurun sehingga penelitian terhadap kinerja pemerintah perlu dilakukan. Dapat dilihat pada data dibawah :

**Tabel 1.1**  
**Rasio Keuangan**

Rasio Kemandirian	10,43%
Rasio Efektivitas	1,024%
Rasio Efisiensi	1,115%
<i>Debt Service Coverage Ratio</i> (DSCR)	19,23%
Rasio Pertumbuhan PAD	2,224%

\*Data diolah peneliti LAKIP Tahun 2021 dan 2022.

Berdasarkan hasil analisis data Rasio Keuangan pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Lampung Tengah yang dapat dilihat pada Tabel 1.1, menunjukkan bahwa Rasio Kemandirian sebesar 10,43% artinya tingkat kemampuan Kabupaten Lampung Tengah dalam membiayai sendiri kegiatan pemerintah, pembangunan, dan layanan kepada masyarakat masih bergantung terhadap dana transfer (Pemerintah Pusat dan Provinsi) atau kategori rendah sekali (*Instruktif*). Pada Rasio Efektivitas sebesar 1,024% yang artinya kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan PAD yang direncanakan masih kurang efektif atau masuk kedalam kategori tidak efektif. Rasio Efisiensi sebesar 1,115% artinya kinerja keuangan pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dalam melakukan pemungutan pendapatan masuk kedalam efisien. *Debt Service Coverage Ratio* (DSCR) 19,23% artinya kemampuan Kabupaten Lampung Tengah dalam membayar kewajiban (utang) sebesar 19,23% yang artinya layak melakukan pinjaman baik secara jangka menengah maupun secara jangka panjang apabila terjadi kekurangan dana atau defisit anggaran (UU No.30 Tahun 2011) dan Rasio Pertumbuhan PAD Kabupaten Lampung Tengah memiliki tingkat pertumbuhan sebesar 2,224% yang artinya mengalami peningkatan atau baik.

Berdasarkan teori agensi, akuntabilitas merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk mempertanggungjawabkan segala kegiatannya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang mempunyai hak dan wewenang untuk meminta, menyajikan, menginformasikan, dan menyebarluaskan akuntabilitas tersebut. Berdasarkan PP No.16 Tahun 2017 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjelaskan bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan oleh para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui LAKIP yang disusun secara periodik. Dengan adanya akuntabilitas publik, pemerintah daerah dapat memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai oleh pihak internal, maupun pihak eksternal. Menurut Jitmau et al., (2017), Kinerja instansi pemerintah itu berkaitan erat dengan akuntabilitas, hal ini dikarenakan adanya pemberian informasi dan pengungkapan aktivitas serta kinerja pemerintah kepada *stakeholder* sehingga dapat menilai secara akurat, relevan, dan tepat waktu serta dapat dipercaya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Jatmiko (2020); Putra dan Indrawarawati (2021); dan Mete (2020)), akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemerintah; semakin akuntabel suatu instansi maka mengindikasikan bahwa kinerja pemerintah yang baik pula dalam pelaksanaan kegiatan/program yang dapat dipertanggungjawabkan dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi.

Keterbukaan suatu informasi yang diberikan secara memadai dan mudah dipahami dapat digunakan sebagai alat untuk memonitoring dan mengevaluasi hasil dari kinerja dalam suatu organisasi. Transparansi adalah keterbukaan informasi dalam penyelenggaraan pemerintah yang merupakan salah satu wujud komitmen pemerintah dalam melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik sehingga menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel (Mardiasmo, 2009). Dengan adanya transparansi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, masyarakat mendapatkan kesempatan untuk mengetahui seluruh rencana kerja kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah sehingga masyarakat dapat

memberikan *feedback* atau *outcomes* terhadap kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah (Damayanti, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Jatmiko, (2020) menunjukkan bahwa transparansi dapat meningkatkan kinerja organisasi karena transparansi dalam pengelolaan pemerintah dapat menekankan kepada pemerintah untuk terbuka akan hak-hak masyarakat dalam menerima informasi yang akurat dan jujur mengenai kebijakan dan program pemerintah. Dengan demikian pemerintah akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku maka kinerja pemerintah daerah pun akan meningkat. Selanjutnya menurut Krisherdian, (2015), transparansi berpengaruh terhadap kinerja, dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa hak publik untuk mendapat informasi dapat meningkatkan kebijakan transparansi anggaran, seperti kinerja pemerintah atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dapat dikontrol dan diketahui oleh publik karena kemudahan dalam mendapatkan informasi merupakan bentuk transparansi atau keterbukaan yang telah dibuat oleh pemerintah. Penelitian lainnya dilakukan oleh Umar & Syawalina, (2018), menyatakan bahwa transparansi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, adanya akses publik pada informasi atas suatu keputusan, adanya sistem informasi manajemen dan monitoring hasil, adanya penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur, adanya penyediaan informasi yang jelas tentang biaya, dan penyediaan informasi yang jelas tentang tanggungjawab.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh organisasi, khususnya untuk pelayanan publik sebagai salah satu alat dalam mewujudkan sasaran dan target yang telah ditentukan (Megantari & Astika, 2021). Dengan adanya budaya kerja yang baik dalam organisasi pikiran atau ide seluruh kinerja karyawan dapat disamakan dan disatukan dalam suatu visi dan misi yang kemudian memunculkan suatu aktivitas yang bermanfaat dalam mengembangkan dan memajukan pelayanan. Menurut Wijaya, (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan standar anggota mengenai perilaku yang dapat diterima dengan baik dan yang tidak dapat diterima dengan baik, sehingga jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar kerja yang tinggi maka kinerja pemerintah pun akan meningkat. Menurut penelitian Prayoga, (2017) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah dimana budaya organisasi yang

memberikan sugesti kepada karyawan untuk membangun perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri seperti meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri. Selanjutnya menurut Kurniawan, (2013), penerapan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik. Pengaruh antara penerapan budaya organisasi dengan kinerja organisasi publik adalah bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai.

Berdasarkan teori keagenan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah Pengendalian Internal. Pengendalian Internal juga memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Pada masing-masing organisasi tentu saja memerlukan sistem pengendalian intern. Hal tersebut bertujuan untuk mencegah atau mengurangi adanya kerugian. Jika pengabaian sistem pengendalian intern terjadi maka suatu organisasi harus siap menerima risiko kerugian dan cepat atau lambat dampak buruk akan terjadi pada organisasi (Mariani, 2012).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh Akuntabilitas, Transparasi, Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal. Menurut penelitian (Prayoga, 2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah dimana budaya organisasi yang memberikan sugesti kepada karyawan akan membangun perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri seperti meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri. Berdasarkan hasil penelitian Jatmiko, (2020) menunjukkan bahwa transparansi dapat meningkatkan kinerja organisasi karena transparansi dalam pengelolaan

pemerintah dapat menekankan kepada pemerintah untuk terbuka akan hak-hak masyarakat dalam menerima informasi yang akurat dan jujur mengenai kebijakan dan program pemerintah. Dengan demikian pemerintah akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku maka kinerja pemerintah daerah pun akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji variabel dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi, budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada OPD Kabupaten Lampung Tengah (berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada instansi tersebut) dan variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, hasil yang didapatkan terkait dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen masih berbeda-beda. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti dengan menggabungkan ketiga variabel independen tersebut dengan menguji kembali hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan judul **“PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek pada penelitian yaitu OPD Kabupaten Lampung Tengah.
2. Variabel independen yang diteliti yaitu akuntabilitas, transparansi, budaya organisasi dan pengendalian internal.
3. Variable dependen yang diteliti yaitu kinerja pemerintah daerah.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diajukan yaitu :

1. Apakah pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pemerintah daerah?
2. Apakah pengaruh transparansi terhadap kinerja pemerintah daerah?
3. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah?

4. Apakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
4. Untuk membuktikan secara empiris apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teori, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai akuntabilitas, transparansi, budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah.
2. Manfaat praktik, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi dan menjadi bahan evaluasi dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II          LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini seperti kinerja pemerintah daerah.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang definisi dan pengukuran variable, sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang penjelasan uraian deskriptif statistik responden, hasil analisa data secara rinci dan pebahasannya.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang penjelasan simpulan atas penelitian dan saran-saran yang bermanfaat.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**