

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Indonesia merupakan salah satu negara demokrasi yang memiliki sebuah pemerintahan yang dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam upaya pembangunan sehingga fungsi dalam pelayanan publiknya pun harus selalu ditingkatkan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja aparatur pemerintah yang bertugas dalam pemerintahan. Amelia, dkk (tanpa tahun) menjelaskan terdapat 3 fungsi utama dari sektor publik yaitu: melakukan pelayanan publik yang sangat vital bagi kepentingan umum, mendefinisikan prinsip operasional masyarakat dan menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.

Sejak diberlakukannya UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka memberi dampak bagi pemerintah daerah untuk menjalankan tugasnya dalam melakukan aktivitas pelayanan masyarakat, pengaturan, pembinaan, koordinasi maupun pembangunan dalam berbagai bidang. Pembangunan daerah itu sendiri, diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan adanya perubahan pembangunan dan pengembangan daerah serta pengelolaan pembiayaan melalui penataan kembali kelembagaan pemerintahan dan aparat daerah dalam mengemban tugas dan fungsinya. Oleh sebab itu, pemerintah daerah dituntut agar dapat memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungan dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan, akuntabilitas dan berkualitas, serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah, sehingga pelayanan dalam masyarakat dapat di laksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pemerintahan yang buruk disebabkan oleh adanya kegagalan pemerintahan dalam melakukan pemantauan dan penentuan perencanaan strategis. Baik dan buruknya kinerja para aparatur pemerintahan juga dapat ditentukan oleh

beberapa faktor. Faktor pertama yang dijadikan sebagai pertimbangan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu *good governance*. *Good governance* (tata kelola pemerintah yang baik) merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pelaksanaan *good governance* yang baik membuat kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Untuk itu dapat diberikan kesimpulan bahwa peningkatan dalam pelaksanaan *good governance* secara otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi karena keadilan, transparansi, akuntabilitas dan tanggungjawab dari *good governance* sangat diperlukan dalam pengelolaan organisasi yang profesional. Penelitian mengenai *good governance* dilakukan oleh Wati, dkk (2010), Rini (2014) dan Pangestika (2016) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja

Faktor kedua yaitu komitmen organisasi. Prasetyono (2007) dalam Windiarto (2015) menyatakan, komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan. Susilo, dkk (2016) menyatakan komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat kinerja aparatur pemerintah daerah kota Bandar Lampung berusaha untuk menjadikan instansi tempatnya bekerja menjadi lebih baik dengan lebih mengutamakan kepentingan instansinya daripada kepentingan pribadi. Penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan oleh Wati, dkk (2010) dan Dwifitriyansyah (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang ketiga yaitu motivasi kerja. Handoko (2003) dalam Arofah (2015) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya

minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Motivasi terhadap kinerja seseorang didasarkan dari adanya kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan rasa aman. Kemaksimalan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi juga merupakan tujuan pokok dalam penilaian kinerja. Penelitian mengenai motivasi dilakukan oleh Adniaty (2013), Arofah (2015), dan Dwifitriansyah (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang dijadikan sebagai pertimbangan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah adalah *internal control*. Standar profesional akuntan publik (SPAP) mendefinisikan *internal control* sebagai metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan. Komponen dari *internal control* meliputi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan. Penelitian mengenai *internal control* dilakukan oleh Primadina (2013), Winiawati (2015), dan Pangestika (2016) dengan hasil yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja.

Pemerintah kota Bandar Lampung merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang ada di kota Bandar Lampung. Dalam pelaksanaan kegiatan, Pemerintah kota Bandar Lampung tidak lepas dari peran aparatur pemerintah daerah yang ada di dalamnya mulai dari kepala daerah hingga Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di bawahnya. Hal tersebut harus dilaksanakan oleh aparatur pemerintah daerah dengan cara yang efisien, efektif, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif untuk menciptakan kinerja yang baik.

Tetapi pada kenyataannya masih banyak ditemukan kinerja aparatur pemerintah daerah yang masih dinilai rendah. Hal ini bisa dilihat dari penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016-2021 Kota Bandar

Lampung yang diperkirakan tidak akan mulus. Hal ini disampaikan oleh asisten II Pemerintah Kota Bandar Lampung Bidang Hukum dan Politik, Pola Pardede yang mengungkapkan bahwa hingga kini masih ada beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Bandar Lampung yang belum menyerahkan draf rencana program pembangunan lembaganya. Pola Pardede juga menyinggung sejumlah hal penting terkait pemerintah kota Bandar Lampung yang antara lain sosialisasi hasil Penilaian Pelaksanaan Pelayanan Publik Pemerintah Kota Bandar Lampung oleh Ombudsman yang berlangsung pada tanggal 19-22 februari 2016 yang dipusatkan di Kecamatan Rajabasa. Menurut Pardede, penilaian Ombudsman itu diifokuskan pada kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan oleh Pemerintah. Berdasarkan penilaian Ombudsman RI Perwakilan Lampung, pelayanan Pemerintah Kota Bandar Lampung mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Oleh karena itu, Pardede meminta agar seluruh kinerja satuan kerja perangkat daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk lebih baik lagi (www.teraslampung.com).

Pada kasus lain, Ombudsman Perwakilan Kota Bandar Lampung menyatakan penilaian dimana kualitas pelayanan publik Kota Bandar Lampung menurun dari zona hijau kini masuk zona kuning, yang disebabkan minimnya fasilitas pengaduan publik. Hal tersebut diungkapkan Pelaksana Tugas (PIT) Ombudsman Ahmad Saleh David Paryanto di Gedung Semergou Kompleks Pemkot Bandar Lampung. Menurutnya, nilai keseluruhan layanan publik di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Bandar Lampung mengalami penurunan dari hijau pada tahun 2015 menjadi zona kuning pada tahun 2016. Total poin pelayanan publik Pemkot Bandar Lampung sebesar 73,55. Jumlah ini merupakan rentang nilai yang masuk pada zona kuning, dimana Ombudsman membagi tiga zona penilaian yaitu nilai 0-50 untuk zona merah, nilai 51- 80 untuk zona kuning, dan nilai 81-100 untuk zona hijau. Ahmad Saleh David Paryanto mengatakan penyebab menurunnya pelayanan SKPD di Bandar Lampung dikarenakan SKPD yang ada belum menyertakan fasilitas penampungan pengaduan masyarakat sesuai dengan amanat UU 25 Tahun 2009. Fasilitas aduan penting dilakukan agar pelayanan pemkot dapat lebih responsif. (<http://harianlampung.com>).

Kasus lain juga menunjukkan dimana penurunan kualitas pelayanan publik terjadi setelah Ombudsman sebut tingkat Dinas Tenaga Kerja Bandar Lampung yang berada di zona kuning. Ketua Ombudsman RI Perwakilan Lampung, Nur Rakhman Yusuf mengatakan observasi yang dilakukan pada Mei hingga Agustus 2016 dilakukan di seluruh satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung. Dari SKPD yang dilakukan observasi oleh Ombudsman tersebut, terdapat dinas yang nilainya masih memasuki zona kuning atau sedang yaitu Dinas Tenaga Kerja. Dua produk pelayanan yang memperoleh zona kuning yaitu Izin Operasional Lembaga Pelatihan Kerja dan Penerbitan AK-1/Kartu Pencari Kerja. Keduanya memperoleh nilai yang sama yaitu 79,50. Nur mengatakan Pemkot harus memperhatikan hal tersebut sebagai landasan perbaikan kepatuhan kedepan (<http://lampost.co>). Beberapa peristiwa tersebut merupakan fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja SKPD yang masih belum berjalan sesuai rencana.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen. Penelitian ini dilakukan pada kinerja aparatur pemerintah daerah studi pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di kota Bandar Lampung. Berbeda dengan Pangestika (2016) yang melakukan penelitian pada kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung.

Pada penelitian ini, penulis menambahkan variabel penelitian independen yaitu motivasi kerja yang ditambahkan dari penelitian Arofah (2015). Penambahan variabel motivasi kerja ini dikarenakan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dari definisi tersebut mempunyai arti bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan atau kinerja. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang pegawai atau karyawan akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugas-

tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan (Darmawan, tanpa tahun). Pada penelitian ini juga telah ditambahkan kata implementasi, karena menurut Simarmata (2011) *good governance* akan tercapai apabila prinsip-prinsip *good governance* dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan *Internal Control* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah / SKPD Kota Bandar Lampung)”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Studi dilakukan pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang ada di lingkungan pemerintah kota Bandar Lampung, provinsi Lampung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?
4. Apakah terdapat pengaruh *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya organisasi publik di kota Bandar Lampung dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja organisasi publik tersebut menjadi lebih baik.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah kota Bandar Lampung dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja aparatur pemerintah daerah agar dapat lebih terus ditingkatkan.

b. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan penulis terhadap masalah yang diteliti dan sebagai bahan bacaan atau literatur bagi yang tertarik pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang menggunakan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab kedua membahas mengenai landasan teori yang mendasari penelitian, tujuan umum mengenai variabel dalam penelitian, pengembangan kerangka pemikiran teoritis, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisi penjelasan mengenai apa saja variabel yang digunakan dalam penelitian serta definisi operasionalnya, mengenai apa saja populasi dan sampel yang digunakan, apakah jenis dan sumber data yang digunakan, kemudian metode pengumpulan data dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan setelah diadakan penelitian. Hal tersebut mencakup deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu, disajikan keterbatasan serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**