

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian kinerja atau performance adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka tidak mungkin untuk mengetahui kinerja seseorang atau kinerja organisasi jika tidak ada ukuran keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95)

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi menyiratkan peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas kinerja yang lebih baik dari serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Globalisasi dan modernisasi sektor industri telah hampir menghilangkan keinginan pegawai yang ingin bekerja, namun demikian pegawai tetap ada

diperlukan perusahaan, karena tanpa karyawan, perusahaan dapat beroperasi sendiri. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen dan dalam bisnis. Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat signifikan. Menurut Wibowo (2007: 133), setiap organisasi menjalankan sistem kompensasi bagi pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dalam bentuk finansial penting bagi karyawan, karena dengan kompensasi ini mereka dapat langsung memenuhi kebutuhannya, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sejalan dengan pengorbanan yang dilakukan. Kompensasi non finansial juga sangat penting bagi karyawan, terutama untuk pengembangan karirnya.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan ketentuan perusahaan. standar yang berlaku (Rivai, 2009: 825). Kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal dalam Saputra (2010).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya berupaya untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan juga tinggi. Kepuasan kerja biasanya tentang sikap seseorang pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja tampaknya terwujud

dalam perilaku dan kinerja individu. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga tinggi. Dimana akan berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap efisiensi organisasi perusahaan dalam Hidayat (2011).

Penganggaran partisipatif adalah proses penganggaran yang melibatkan manajemen menengah dan bawah dari suatu organisasi. Keterlibatan manajemen menengah ke bawah dalam proses penyusunan anggaran akan memotivasi mereka untuk mencapai target anggaran. Dalam konteks pemerintahan, partisipasi dapat dilihat dari proses penyusunan program dan kegiatan yang diusulkan oleh masing-masing unit organisasi di lingkungan pemerintahan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu: Kenis (1997); Pedagog (1981); Frucot dan Shearon (1991); Yusfaningrum dan Ghozali (2005), Etemedia et al. (2009), Yahya et al. (2008), Damayanti (2007), Sinuraya (2009) dan Tapai (2009). Penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan yaitu penelitian Chong dan Chong (2002), Brownell dan Hirst, (1986) dimana mereka menemukan hasil yang tidak signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja pegawai berdasarkan faktor situasional atau lebih baik, dikenal sebagai variabel kontingensi (variabel kontingensi).

Anthony dan Govindarajan (2005) berpendapat bahwa untuk mengatasi inkonsistensi hasil penelitian diperlukan pendekatan kontingen. (Contingency approach). Pendekatan kontingensi memberikan gambaran bahwa hubungan

antara partisipasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor kondisional. Pendekatan ini menunjukkan bahwa sifat hubungan yang ada antara partisipasi anggaran dan kinerja mungkin merupakan variabel lain yang dapat bertindak sebagai faktor moderasi atau perantara yang mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja karyawan (Brownell , 1982, Murray, 1990).

Dalam pandangan Rotter (1996), ini menjelaskan mengapa locus kontrol adalah sejauh mana seseorang mengharapkan penguatan atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi (Allen, 2003: 293), Gibson et al. (1995: 161) menyatakan bahwa locus of control merupakan suatu karakteristik kepribadian yang menggambarkan orang-orang yang menganggap bahwa kendali atas hidupnya dikendalikan oleh faktor eksternal yang disebut: externalizer.

Robbin dan Judge (2008: 138) menjelaskan bahwa locus of control adalah tingkatan dimana individu dipercaya sebagai penentu takdirnya sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994: 181), locus of control mengacu pada sejauh mana individu mempersepsikan peristiwa dalam hidup mereka sebagai konsekuensi dari tindakan mereka, sehingga dapat dikendalikan (pengendalian internal), atau sebagai sesuatu yang tidak terkait dengan perilaku mereka. di luar kendali pribadinya (kendali eksternal).

Locus Of Control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang kontrol pribadi, terutama dalam kaitannya dengan kontrol atas hasil

penting. Benson et al. (2005) berpendapat bahwa locus of control mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu harus mencapai hasil yang diinginkan (2010: 382).

Peterson (2003) mendefinisikan *locus of control* sebagai harapan seseorang untuk sumber penguatan tertentu (2010: 121). Menurut Spector (1988), locus of control didefinisikan sebagai keyakinan umum bahwa kesuksesan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal) atau mungkin kesuksesan, kegagalan, keberuntungan dan nasib. (eksternal) (dalam Karimi dan Alipour, 2011: 233).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa locus of control adalah sejauh mana seseorang memiliki keyakinan terhadap sumber penyebab peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, yaitu keberhasilan, Prestasi dan kegagalan hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau Semua peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa sukses, kegagalan dan kesuksesan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain dalam kekuasaan, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang dapat diidentifikasi dengan karakteristik seperti keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk

bekerja untuk organisasi. dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berikut beberapa definisi organisasi dari beberapa sumber:

Menurut Greenberg dan Baron (2003: 160), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan terlibat dalam organisasi dan bersedia tetap menjadi anggota, yang memuat loyalitas dan kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal bagi organisasi. organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Allen dan Meyer, komitmen organisasi keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Dunham et al, 1994).

Menurut Steers dan Porter (1983: 442), komitmen organisasi adalah sikap dimana individu mengidentifikasikan diri dengan tujuan dan harapan organisasi dimana dia bekerja dan berusaha untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan. organisasi.

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan organisasi dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut McShane dan Von Glinov (2008: 119), keterlibatan organisasi adalah pengaruh yang paling kuat, di mana orang mengidentifikasi dengan permintaan dan sangat termotivasi untuk mencapainya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi menyajikan.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, yang dimaksud dengan desentralisasi adalah pelimpahan kewenangan oleh pemerintah

kepada daerah otonom untuk mengatur dan menyelenggarakan pemerintahan dalam sistem negara kesatuan Republik 'Indonesia. Menurut Philipusm Hadjon, desentralisasi mengandung arti bahwa kewenangan mengatur dan mengurus urusan pemerintahan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah pusat, tetapi juga dilaksanakan oleh satuan pemerintahan yang lebih rendah, baik berupa satuan teritorial maupun fungsional. Unit pemerintahan yang lebih rendah ditugaskan untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan tertentu sendiri. Secara etimologis, istilah desentralisasi berasal dari kata latin Decentrum yang artinya terlepas dari pusat. Sedangkan menurut Inu Kencana Syaife, desentralisasi adalah kata yang menentang sentralisasi, karena penggunaan kata "dari" dimaksudkan sebagai kata penolakan setelahnya. Menurut Inu, desentralisasi adalah “Penyerahan segala urusan, baik pengaturan dalam arti pembuatan peraturan perundang-undangan maupun penyelenggaraan pemerintah itu sendiri, dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, untuk selanjutnya menjadi urusan rumah tangga pemerintah daerah tersebut”.

Menurut Hans Kelses, pengertian desentralisasi berkaitan dengan pengertian negara karena negara adalah tatanan hukum (order legar), oleh karena itu pengertian desentralisasi menyangkut penerapan sistem hukum di suatu negara. Ada aturan hukum yang secara hukum berlaku untuk seluruh wilayah negara yang disebut standar pusat dan ada aturan hukum yang berlaku secara hukum di berbagai wilayah yang disebut standar desentralisasi atau lokal.

Secara umum pendapat daerah pada rancangan APBD kabupaten Pati 2018 mengalami penurunan. Untuk itu, Pemerintah Kabupaten Pati mendorong semua

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) meningkatkan pendapatan, untuk menopang kemandirian daerah. Kebutuhan dan prioritas pembangunan daerah dengan sebagai isu aktual yang terjadi di daerah, secara umum proyeksi rancangan APBD 2018, pendapatan daerah ditargetkan senilai Rp. 2,2021 triliun, dengan ada defisit anggaran senilai Rp. 79,34 milyar lebih. Selanjutnya defisit itu akan ditutup dengan pembiayaan daerah. Untuk itu, pemerintah sesuai regulasi yang ada, perlu untuk memberikan penjelasan keterangan dan gambaran umum mengenai kondisi keuangan daerah.

Saat menyampaikan penjelasannya tentang nota keuangan RAPBD Kabupaten Pati 2018, pada rapat paripurna DPRD Pati, Rabu kemarin (25/10), Bupati Haryanto mengatakan, proses penyusunan RAPBD 2018 diawali dengan penjarangan aspirasi masyarakat baik ditingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten. Hasil dari penjarangan itu, kemudian dirumuskan dalam Perbup Pati No 30/2017 tentang rencana kerja Pemkab Pati 2018. “Rancangan APBD 2018 yang telah kami susun dapat mengkomodifikasi harapan masyarakat dan dapat menjawab isu-isu strategis pada tahun anggaran 2018 sesuai skala prioritas dan kemampuan keuangan daerah. Dukungan dari seluruh komponen masyarakat rancangan APBD kabupaten Pati 2018 dapat lebih berperan dalam upaya meningkatkan kemakmuran kabupaten Pati, “jelasnya”.

Namun, kata Bupati Haryanto dihadapan anggota DPRD dan kepala OPD, target pendapatan pada RAPBD 2018 mengalami penurunan bila dibanding dengan target pendapatan pada APBD 2017. Ini disebabkan, karena target daerah yang berasal dari dana perimbangan khususnya Dana Alokasi Khusus (DAK), dan

pendapatan daerah lain-lain yang terdiri dari hibah Pemerintah dan keuangan Pemerintah Provinsi belum dialokasikan, “Karena belum ada regulasi yang mengaturnya. Hal ini disesuaikan dengan Permendagri No 33/2017. Untuk itu, OPD yang ada di daerah diharapkan, untuk lebih maksimal meningkatkan pendapatan daerah, sebagai upaya menopang kemandirian daerah. Agar lebih efektif dan berdaya guna penggunaan anggaran daerah, perlu kehadiran pengawasan dari BPK, BPKP dan Inspektorat.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja pegawai yang diterapkan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pati dengan menggunakan *locus of control*, komitmen organisasi, dan desentralisasi sebagai variabel independen. Pada penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Subardjo (2017), menggunakan variabel penganggaran partisipatif, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Subardjo (2017) adalah penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Subardjo (2017) menggunakan tiga variabel independen yaitu penganggaran partisipatif, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini empat variabel digunakan. independen untuk menengahi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja karyawan, yaitu penganggaran partisipatif, *locus of control*, komitmen organisasi dan desentralisasi.

Pertimbangan penambahan satu variabel independen sehingga menjadi empat variabel independen tersebut diatas didasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriana dan Subardjo (2017). Penambahan variabel desentralisasi didasari bahwa komitmen organisasi sangat erat kaitannya dengan interaksi dan loyalitas organisasi. Komitmen akan memunculkan upaya yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga upaya yang maksimal ditunjukkan dengan peningkatan kinerja (Kusuma, 2016).

Perbedaan selanjutnya adalah objek penelitian, pada penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Subardjo (2017), objek penelitian adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya, sedangkan objek penelitian pada penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di daerah Kabupaten Pati. Pemilihan objek pada Organisasi Perangkat Daerah di kabupaten pati didasarkan pada ulasan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh penganggaran, locus of control, komitmen organisasi dan desentralisasi sebagai variabel independen pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pati.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian ilmiah bertajuk : **“PENGARUH PENGANGGARAN PARTISIPATIF, *LOCUS OF CONTROL*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI” (STUDI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN PATI)**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini antara lain:

- 1) Variabel yang diteliti adalah partisipasi anggaran, locus of control, komitmen organisasi dan desentralisasi.
- 2) Objek yang diteliti adalah Organisasi Perangkat Daerah di kabupaten pati.

1.3 Perumusan Masalah

Rumus masalah pada penelitian ini sesuai dengan latar belakang seperti diatas adalah :

- 1) Apakah penganggaran partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?
- 2) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?
- 4) Apakah desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis penganggaran partisipatif terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?
- 2) Untuk menganalisis *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?

- 3) Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?
- 4) Untuk menganalisis desentralisasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah di kabupaten pati ?

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

- 1) Bagi dunia akademis

Penelitian ini diharapkan dan bertujuan untuk menambah dan memperkaya sumber pustaka serta berkontribusi pada pengembangan teori akademik di bidang akuntansi perilaku, akuntansi manajemen, akuntansi sektor publik dan lebih khusus lagi untuk memahami partisipas dalam proses penyusunan anggaran.

- 2) Bagi Organisasi Perangkat Daerah

Penelitian ini bertujuan agar pegawai organisasi pemerintah daerah memahami pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui penganggaran partisipatif, *locus of control*, komitmen organisasi, dan desentralisasi sebagai variabel independen, dan dapat membantu organisasi perangkat daerah kabupaten pati untuk menilai atau berkontribusi pada kabupaten pati. dengan mengevaluasi atau memberikan kontribusi dalam bentuk kontribusi terhadap kinerja sistem anggaran untuk meningkatkan efisiensi guna menghasilkan anggaran yang berkualitas untuk pencapaian pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

3) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dan bertujuan untuk memberikan informasi dan wawasan kepada masyarakat tentang organisasi perangkat daerah di kecamatan pati, sehingga masyarakat mampu memahami dan menelaah lebih jauh birokrasi organisasi pemerintah daerah. di distrik pati. Dengan demikian, pengembangan dan pengawasan ke depan akan melibatkan peran aktif masyarakat sebagai pemilik kedaulatan di masa depan. distrik pati.

