

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja (*performance*) ialah sebuah pencapaian yang mampu dicapai oleh setiap individu ataupun kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan pekerjaan atau tugasnya masing-masing pada usaha pencapaian organisasi dengan legal, serta tidak melanggar/melawan aturan yang berlaku, berlabdaskan moral juga suatu kebijakan yang diambil. Prestasi kerja ialah sebuah pencapaian pekerjaan yang didapat oleh individu dalam melakukan ataupun melaksanakan tugas yang diberikan padanya serta didasari atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Peran seorang pegawai dalam suatu instansi sangat penting dalam upaya membantu peran dari kinerja pemerintahan daerah untuk perkembangannya. Apabila telah melaksanakan/melakukan kegiatannya dengan baik maka dari itu hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari pemerintahan itu sendiri. Secara garis besar kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *good governance*, pengendalian *intern* dan juga budaya organisasi.<sup>1</sup>

Untuk melaksanakan pengelolaan pemerintah yang baik maka dari itu pemerintah mencoba melaksanakan pemerintahan yang bersih dan berpengaruh atau lebih dikenal dengan istilah *good governance*. Unsur utama upaya pelaksanaan *good governance* ini ialah *transparency*, *fairness*, *responsibility* dan *accountability*. Unsur *good governance* ialah suatu tuntutan keterbukaan (*transparency*), meningkatkan efesiensi disemua bidang (*efficiency*), tanggung jawab yang lebih jernih (*responsibility*) serta kewajaran (*fairness*). Dalam hal ini tumbuh sebenarnya akibat dari rangkaian proses demokratis dari berbagai bidang juga kemajuan pengetahuan. Dengan ini pemerintah selaku pelaku utama dalam pelaksanaan *good governance* diharuskan dapat memberikan pertanggung jawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Karena ini sangat penting untuk dilaksanakan dalam era reformasi ini dengan memberdayakan peran lembaga-lembaga, sebagai pengimbang kekuasaan pemerintahan. Dalam upaya menerapkan praktik dari *good governance* mampu dilaksanakan secara bertahap sesuai kapasitas pemerintahan, masyarakat sipil, serta mekanisme pasar, beberapa pilihan strategis untuk menerapkan *good governance* adalah melalui penyelenggaraan pelayanan *public*.

---

<sup>1</sup> Yudhasena, I Gede Iswara, dan I.G. A.M. Asri Dwija Putri. 2019. "Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)" E-Journal akuntansi Vol.28.1.Juli (2019): 434-464 ISSN: 2302-8556

Pemerintah dalam melaksanakan berbagai tindakan untuk menjalankan *good governance*, salah satu tindakan tersebut adalah pelayananan *public*. Pelayananan *public* dapat dijadikan sebagai tindakan *good governance* karena semua aktor pemerintahan yang dianggap penting dapat menjadi penggerak dan pemberi pelayanan utama bagi masyarakat. Sebagai unsur dan pejabat *public* yang memiliki kepentingan dalam lembaga pelayanan *public* dapat memberikan kontribusi terbaik dalam perbaikan pelayanan kepada masyarakat. Agar menciptakan suatu *good governance* dalam pengelolaan suatu kinerja sektor *public* harus memiliki suatu tanggung jawab dalam setiap kinerja para pemerintah daerah dalam upaya mengayomi setiap kewenangan yang dimiliki untuk masyarakat.<sup>2</sup> Faktor lainnya yang mempengaruhi yakni pengendalian *intern*. Pengendalian *intern* berguna dalam mengatur teknik akuntansi seperti perubahan dalam pendekatan sistem akuntansi dan prosedur pencatatan, dokumen dan formulir yang digunakan, fungsi-fungsi otorisasi untuk pengendalian *intern*, laporan serta pengawasan. Pengendalian *intern* merupakan hal yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

Manfaat pengendalian *intern* tersebut juga mampu membantu sumber daya manusia dalam mengetahui apa saja batasan dan hak dalam bekerja juga teknologi informasi seperti apa yang dapat dimanfaatkan dalam membantu melaksanakan tugas tersebut. Dengan adanya pengendalian *intern* yang baik maka pemerintah dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas pula.<sup>3</sup> Selain pengendalian *intern*, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi ataupun perusahaan dapat dipastikan mempunyai/memiliki budaya yang berbeda-beda. Terkadang didalam setiap perbedaan antara atasan dengan bawahan tentu terdapat suatu kesepakatan, yang mungkin didalam kesepakatan tersebut mampu membuat budaya organisasi yang berkualitas dalam membantu memudahkan kinerja pemerintah maupun karyawan didalam menjalankan suatu pekerjaan. Maka dari itu, budaya organisasi sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Fungsinya ialah mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan

---

<sup>2</sup> Budiono,Achmad, Fathoni,Azis, dan Minarsih, Maria M. 2016. “Pengaruh Good Governance ,Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro Yang Berkedudukan Di Semarang.”Journal of Management Vol.2 No.2

<sup>3</sup> Yudhasena,I Gede Iswara, dan I.G. A.M. Asri Dwija Putri. 2019. “Pengaruh Good Government Governance,Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)”E-Journal akuntansi Vol.28.1.Juli (2019): 434-464 ISSN: 2302-8556

lingkungan eksternal dan juga secara internal budaya organisasi harus selaras dengan strategi, struktur, teknologi, sistem dan nilai individu dari organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Deli Serdang sendiri dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 5 tahun 2007 tentang “Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Susunan organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah BAPPEDA Kabupaten Deli Serdang terdiri dari, Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Fisik Pembangunan, Bidang Sosial Budaya, Bidang Ekonomi, Bidang Penelitian dan Statistik, Unit Pelaksana Teknis, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara bersama ibu Yumawati,SE selaku Kasubag Umum, dalam pelaksanaan tugasnya, masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor<sup>4</sup>. Hal ini menunjukkan adanya masalah yaitu belum tercapainya tujuan dari *good governance* itu sendiri yaitu mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab *social*. Kemudian kurangnya pengadaan kegiatan pelatihan dan pendidikan guna mengembangkan skill dan pengetahuan. Permasalahan selanjutnya terkait dengan transparansi dan akuntabilitas, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang belum bisa di akses secara bebas oleh masyarakat luas melalui internet. Pada era digital ini hal tersebut dapat di kategorikan sebagai suatu kekurangan dan digunakan untuk menilai bahwa kinerja pegawai bagian keuangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang belum optimal. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di tempat lain sudah menggerakkan bentuk transparansi *good governance*, salah satunya dengan membiarkan masyarakat mengakses LAKIP secara bebas melalui internet dengan cara mengakses websitenya masing-masing daerah.<sup>5</sup>

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin mengetahui pengaruh atau melihat bagaimana **“Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan**

---

<sup>4</sup>Wawancara dengan Ibu Yumawati,SE, selaku Kasubag Umum Bappeda Kabupaten Deli Serdang

<sup>5</sup>Pangestika, Fierda. 2016. “Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.” Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

**Daerah Kabupaten Deli Serdang**". Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek penelitian, dan menambah variabel penelitian yaitu, budaya organisasi.

#### **A. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah bisa diidentifikasi permasalahan yang ada pada penelitian ini, yakni :

1. Para pegawai masih kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. Pengadaan pelatihan dan pendidikan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan skill karyawan masih kurang

#### **B. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini tidak rancu dan keluar dari jalur serta tersusun dengan baik maka penulisan ini lebih difokuskan terkait Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian *Intern* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *good governance* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang
2. Bagaimana pengaruh pengendalian *intern* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang
4. Bagaimana pengaruh *good governance*, pengendalian *intern* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan badan perencanaan pembangunan deli serdang

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang serta rumusan masalah yang mana sudah ditentukan, maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *good governance* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian *intern* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Deli Serdang

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang
4. Untuk mengetahui pengaruh *good governance*, pengendalian *intern* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang secara simultan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki 5 manfaat yakni:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini semoga mampu memberikan wawasan baru serta lebih fokus terkait *good governance*, pengendalian *intern* dan budaya organisasi. Dan bisa menambah pengetahuan keilmuan juga keahlian peneliti terhadap menganalisis sebuah kondisi disebuah perusahaan.

2. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini semoga bisa menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan keputusan untuk menaikkan kinerja dari pada suatu instansi pemerintahan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, bahan bacaan menambah wawasan dan menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya mengenai, *good governance*, pengendalian *intern* dan budaya organisasi dalam bentuk penelitian kuantitatif

5. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi publik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN