BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Stewardship Theory*

Stewardship theory menjelaskan dimana situasi manajemen tidak bertindak untuk kepentingan individu melainkan fokus untuk kepentingan organisasi. *Stewardship theory* merupakan teori yang dibangun berdasarkan asumsi filosofis mengenai sifat manusia yang pada hakikatnya dapat dipercaya, dapat bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain (Donaldson dan Davis, 1991). Teori ini mengasumsikan terdapat hubungan yang erat antara kepuasan dan kesuksesan suatu organisasi. Steward akan menjaga dan mengoptimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga utilitas menjadi maksimal (Raharjo, 2007).

Jika *stewardship theory* ini di implementasikan dalam pengelolaan keuangan suatu pemerintahan, maka pemerintah sebagai pihak yang dapat dipercaya akan melakukan apa yang telah dipercayakan dengan sebaik mungkin untuk kepentingan publik. Pemerintah dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya sebagai bentuk dari akuntabilitas publik di pemerintahan kepada para pihak yang berkepentingan

Dalam pembuatan laporan keuangan, pemerintah harus menyampaikan secara jelas dan detail mengenai data-data dan informasi secara relevan. Laporan keuangan yang telah dibuat oleh pemerintah akan berguna untuk pihak-pihak tertentu yang akan membuat keputusan-keputusan ekonomi.

Kegunaan *stewardship theory* dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan pemerintah daerah sebagai salah satu lembaga yang dipercaya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dapat mempertanggungjawabkan keuangan yang dipercaya oleh masyarakat serta dapat menampung aspirasi masyarakat sehingga kesejahteraan masyarakat dapat terwujud secara menyeluruh. Untuk menjalankan tanggung jawab tersebut maka manajemen mengendalikan semua keahlian dan kemampuannya mengefektifkan pengendalian internal agar menghasilkan informasi laporan keuangan yang berkualitas.

2. Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil pelaksanaan kerja dalam kegiatan atau program atau kebijakan yang sudah direncanakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi (Martha, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja atau usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya didalam suatu perusahaan atau organisasi yang meliputi kejujuran,loyalitas,

kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja (Pratama, 2012). Indriani dan Waluyo (2009) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah wujud atau penampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Seseorang dapat dikatakan berprestasi pada saat mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik yang berarti telah mencapai sasaran yang ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal, kinerja yang mendorong dalam mewujudkan tujuan organisasi. Maka kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia organisasi maupun organisasi itu sendiri (Sawitri, 2011).

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan sumber daya manusia organisasi secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam menjalankan kegiatan yang sudah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Agar dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Anggriawan dkk, 2015). Dalam kinerja organisasi pemerintah dilihat dari bagaimana anggota dalam organisasi pemerintah berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dengan memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasinya untuk kepuasan masyarakat.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai

pegawai dalam jangka waktu tertentu dalam menjalankan tugas atau pekerjannya menurut tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi.

Pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Untuk dapat memastikan input sudah digunakan secara efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi,diperlukan pengukuran kinerja manajeman. Undang-undang yang mengatur tentang pengukuran kinerja antara lain UU No. 32 tahun 2004, UU No. 33 tahun 2004, PP No. 58 tahun 2005, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 tahun 2010 tentang penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, beberapa peraturan tersebut mengharuskan kepala daerah menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan daerah yang terdiri dari laporan perhitungan APBD. Adapun peraturan yang berkaitan dengan masalah pengukuran kinerja yaitu PP No. 8 tahun 2006 yaitu tentang pelaporan keuangan dan kinerja intansi pemerintah (Putri, 2016).

Laporan akuntabilitas kinerja intansi pemerintah atau LAKIP adalah laporan yang berisi akuntabilitas dan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah yang merupakam bentuk implementasi dari SAKIP. SAKIP merupakan singkatan dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. SAKIP adalah instrument yang digunakan instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun

kegagalan dari misi organisasi (Putri, 2016). Dalam melaporkan LAKIP harus menyediakan data dan informasi yang relevan bagi pembuat keputusan agar dapat mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan maupun kegagalan tingkat kinerja yang dicapai. Dengan demikian perlu dibuat analisis pencapaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara menyeluruh yang meliputi hubungan antara pencapaian kinerja dengan aktivitas dan kebijakan dalam melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan (Herawaty, 2011).

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip good governance yang berhubungan dengan tanggungjawab pemimpin terhadap kegiatan-kegiatan dan hasil yang dicapai sesuai dengan wewenang yang diberikan dalam melaksanakan pertanggungjawaban mengelola organisasi secara terbuka kepada masyarakat. Menurut Sopanah (2005) mengatakan terdapat ciri-ciri pemerintahan yang *accountable* antara lain: (1) dapat menyediakan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat, dan tepat kepada masyarakat, (2) mampu melayani publik dengan baik, (3) mampu menjelaskan dan bertanggungjawab pada setiap kebijakan publik secara proporsional, (4) mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan, dan (5) adanya sarana bagi publik untuk menilai kinerja pemerintah.

Secara umum, setiap pengelolaan keuangan selalu dihubungkan dengan akuntabilitas publik. Seperti definisi dari akuntabilitas yang merupakan bagian yang penting untuk menjamin efisiensi dan efektivitas. Pentingnya akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dapat dilihat dari bagaimana prosedur hukum yang diikuti dalam membuat kebijakan administrasi publik yang dihormati oleh para pegawai instansi pemerintah. Akuntabilitas juga memiliki keterkaitan dengan pertanggungjawaban terhadap efektivitas kegiatan dalam mencapai sasaran atau kebijakan. Pada akuntabilitas terkandung kewajiban untuk menyediakan dan melaporkan segala aktivitasnya di bidang administrasi keuangan pada pihak yang lebih tinggi.

Akuntabilitas sangat dibutuhkan sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat. Menurut (Wiguna dkk, 2015), "Akuntabilitas publik adalah prinsip pertanggungjawaban publik yang berarti bahwa proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan harus benar-benar dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat". Akuntabilitas publik diterapkan pada negara-negara demokrasi yang menganggap masyarakatnya sebagai faktor yang penting. Pentingnya akuntabilitas publik dikarenakan aparatur pemerintah harus mampu mempertanggungjawabkan aktivitas dan tindakan kepada masyarakat luas dan organisasinya. Para pelaku kebijakan publik ini adalah instansi pemerintah harus bertanggungjawab pada masyarakat dalam

melaksanakan tugas dan kewenangan yang diamanahkan kepadanya. (Sopanah, 2005) mengatakan bahwa akuntabilitas publik dapat terwujud apabila pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan instansi dan masyarakat dapat berjalan secara efektif dalam penyusunan keuangan daerah.

Inti yang terdapat dalam pengertian akuntabilitas adalah bahwa masyarakat berhak untuk mengetahui segala keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah. Konsep akuntabilitas tidak hanya terbatas pada laporan keuangan saja melainkan kemudahan-kemudahan publik dalam memperoleh informasi baik lisan maupun tertulis serta rasa ingin tahu masyarakat yang ingin mengetahui lebih dalam lagi apakah pemerintah yang sudah dipilih berjalan dengan efisien dan efektif. Dengan demikian akuntabilitas dapat berkembang pada lingkungan yang mementingkan keterbukaan sebagai aspek yang penting serta kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

Undang-Undang nomor 28 Tahun 1999 tentang Hubungan antar Penyelenggaran Negara menyatakan bahwa yang dimaksud dengan "asas akuntabilitas" adalah memilih setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggaraan Negara harus mampu mempertanggungjawabkan kepada publik sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Tercapainya akuntabilitas adalah tujuan utama reformasi sektor publik. Akuntabilitas mewajibkan pemerintah daerah untuk lebih menekankan akuntabilitas horizontal tidak hanya akuntabilitas vertikal saja. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kepada kekuasaan yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban pemerintah daerah pada pemerintah pusat. Sedangkan akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat (Martha, 2014).

Implikasi konsep akuntabilitas dalam penelitian ini adalah, bahwa pemerintah daerah mempunyai tugas untuk mensejahterakan publik dengan memenuhi aspek akuntabilitas dalam memimpin. Penerapan konsep akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dapat secara langsung meningkatkan kinerja pemerintahan.

4. Transparansi

Selain akuntabilitas, transparansi juga dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja. Transparansi memiliki kedudukan yang penting dalam menerapkan prinsip *good governance*. Informasi yang mudah dimengerti memberikan peluang kepada masyarakat untuk turut serta dalam proses kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat luas. Ada beberapa pengertian tentang transparansi, yaitu:

Menurut Anggraini (2013) menyatakan bahwa transparansi adalah sebagai berikut:

> "Prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan

> pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanannya, serta hasil-hasil yang dicapai."

Menurut Kusuma (2012) menyatakan bahwa transparansi adalah sebagai berikut:

> "Suatu kondisi dimana masyarakat mengetahui apa-apa yang terjadi dan dilakukan oleh pemerintah termasuk berbagai prosedur, serta keputusan-keputusan yang diambil oleh pemerintah dalam pelaksanaan urusan publik."

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa transparansi berarti keterbukaan kebijakan pemerintah sehingga masyarakat dapat dengan bebas mengakses informasi yang akurat tentang pengelolaan keuangan di pemerintah daerah sehingga dapat menciptakan pemerintahan daerah yang baik dan memikirkan kepentingan masyarakat.

Melalui transparansi, publik memiliki kesempatan untuk mengetahui apa yang terjadi didalam organisasi pemerintahan, termasuk keputusan dan kebijakan serta implementasi yang akan atau telah diambil oleh pemerintah. Sebab keterbukaan berbagai informasi yang selama ini hanya bisa diakses oleh pemerintah dapat memberikan peluang kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, informasi yang dibagikan tidak asal dibagi, tapi harus relevan dan mudah dipahami berbagai komponen masyarakat. Dengan adanya keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan publik dapat memudahkan pengawasan terhadap kinerja organisasi pemerintah. Pengawasan dari masyarakat dapat membantu

mempersempit peluang adanya penyelewangan sumber daya maupun pelanggaran dalam kegiatan pemerintah. Melalui transparansi dapat mewujudkan kepercayaan antara pemerintah dan masyarakat karena pemerintah tidak menutup-nutupi apapun dari masyarakat. Kepercayaan masyarakat kepada pemerintah merupakan hal yang penting untuk jalannya suatu pemerintahan sehingga akan muncul dukungan-dukungan kepada pemerintah dalam melaksanakan program-programnya.

5. Pengelolaan Keuangan Daerah

Pengelolaan keuangan daerah pasti dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menyusun perencanaan dan pengelolaan anggaran yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu satu tahun kedepan. Semua penerimaan dan pengeluaran daerah harus dimasukan kedalam APBD (Putra dkk, 2016). Sehingga penting bagi pemerintah untuk memperhatikan kinerja pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah yang memenuhi prinsip akuntabilitas, transparansi dan *value for money* dapat memajukan pertumbuhan ekonomi dan kemandirian suatu daerah (Kaunang dkk, 2016). Dengan demikian suatu daerah yang kinerja keuangannya baik memiliki kemampuan untuk membiayai dalam melaksanakan otonomi daerah.

Data keuangan daerah diperlukan untuk mengetahui sumber pembiayaan daerah dan besaran belanja yang akan dikeluarkan agar perencanaan keuangan dapat dilaksanakan dengan efisien. Menurut PP

Nomor 58 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menjelaskan bahwa keuangan daerah merupakan hak dan kewajiban daerah dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk segala bentuk kekayaan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut dan tentunya dalam batas-batas kewenangan daerah.

6. Budaya Organisasi

Manusia adalah makluk sosial yang berkaitan erat dengan nilai dan norma yang ada pada suatu organisasi. Setiap aktivitasnya menggambarkan kebudayaan yang terintegrasi dengan dirinya (Indriani dan Waluyo, 2009). Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada.

Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai berikut:

> "Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal."

Menurut Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah:

> "Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan yang ada di dalam organisasi tersebut."

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota kelompok organisasi dan cenderung untuk membentuk perilaku kelompok. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara melihat suatu masalah, cara berfikir karyawan, cara karyawan dalam mengambil keputusan dan cara bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.

Pembentuk suatu budaya adalah seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki visi dan misi tertentu yang akan diberikan kepada bawahannya, kemudian visi dan misi tersebut menjadi suatu kebiasaan yang pada akhirnya kebiasaan ini menjadi budaya. Seorang pemimpin harus bisa memandang bawahannya sebagai partner kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang berarti bahwa pemimpin tidak membeda-bedakan jabatan seseorang. Apabila setiap pemimpin dapat melakukan hal tersebut, maka hasil yang akan dicapai akan menjadi lebih baik, karena apabila suasana kerja sudah terbentuk dengan suasana yang kondusif maka pegawai akan lebih menikmati pekerjannya, dengan begitu akan muncul ide-idenya.

Proses pembentukan budaya berkaitan dalam ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Kurniawan, 2011). Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah eksternal maupun masalah internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejab melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap.

Budaya organisasi merupakan sebuah hasil kesepakatan bersama yang menjadikan anggota yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen anggota dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat membantu mengarahkan pegawai dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi juga mampu meningkatkan kerjasama tim antar departemen, devisi, unit yang dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi mampu memperbaiki perilaku dan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Peneliti Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Hubungan antara Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai pertanggungjawaban pemegang amanah untuk menyajikan dan melaporkan segala aktivitas lembaga terutama pada bidang keuangan kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak untuk memperoleh pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas dapat dikatakan salah satu aspek yang paling penting agar dapat menciptakan sistem pemerintahan yang baik dan bersih karena akuntabilitas dapat memotivasi kinerja instansi pemerintah bekerja dengan maksimal dalam mewujudkan program pemerintah dan pengambilan kebijakan publik, karena instansi pemerintah harus bertanggungjawab atas hasil kinerjanya kepada masyarakat. Menurut Martha (2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran organisasi yang menunjukan seberapa jauh tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila akuntabilitas dan transparansi dapat diterapkan dalam instansi pemerintah dan sudah dijalankan dengan baik , maka bisa disimpulkan sebagai pemerintahan yang baik atau *good governance.*

Penelitian yang dilakukan oleh Krisherdian (2015), Riswanto, (2016) dan Martha (2014) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini dikarenakan akuntabilitas dalam pemerintah sangat diperlukan untuk menciptakan

kondisi yang akuntabel dalam pemerintah, sehingga dapat memudahkan melakukan pengawasan pada pemerintah itu sendiri. Dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat memicu kinerja pemerintah yang semakin baik pula. Akuntabilitas selalu menjadi pertimbangan yang penting bagi organisasi sektor publik dalam pengambilan keputusan karena sebagai penentu keberhasilan dalam mewujudkan sebuah organisasi dan akan menentukan organisasi tersebut menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ulang hubungan akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

H1 :Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

2. Hubungan antara Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Transparansi adalah keterbukaan pemerintah kepada masyarakat karena masyarakat memiliki wewenang untuk mengetahui secara menyeluruh pertanggungjawaban pemerintah tersebut (Garini 2011). Transparansi yang dilakukan oleh pemerintah dapat mendorong masyarakat untuk turut serta dalam mengambil kebijakan pemerintah sehingga ada interaksi antara masyarakat dan pemerintah dalam mengawasi dan menilai kegiatan pemerintah yang akan dan telah direalisasi. Dengan adanya transparansi dalam aktivitas urusan publik salah satunya di bidang administrasi keuangan dapat memudahkan

pengawasan terhadap pemerintahan. Pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat dapat mencegah terjadinya pelanggaran dalam pemerintahan. Transparansi dapat mendorong kinerja pemerintah untuk bekerja lebih baik dalam mengambil kebijakan pemerintah dan melaksanakan kegiatan-kegiatan pemerintah.

Menurut Garini (2011), Putra dkk (2016) dan Riswanto (2016) menyatakan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Transparansi dalam pengelolaan pemerintahan 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 menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga pemerintah akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku maka kinerja pemerintah daerahpun akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis kedua yaitu :

H2 :Transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi (Pratama, 2012). Budaya organisasi tercipta dari adanya lingkungan internal suatu organisasi karena adanya berbagai macam budaya yang sama banyaknya dengan individu yang

ada di dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi menjadi pemersatu setiap budaya yang ada pada tiap individu dalam organisasi tersebut (Sinaga, 2009). Dengan adanya budaya organisasi dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasinya dan memudahkan karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dalam organisasi yang sesuai dengan nilai serta dapat menjunjung tinggi nilai tersebut sebagai pedoman untuk berperilaku dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya organisasi berasal dari kebiasaan-kebiasaan saat ini, tradisi, cara-cara umum melakukan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya, Dengan demikian budaya organisasi adalah pemikiran umum yang dipercaya oleh anggota dalam organisasi. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti, maka akan membentuk sebuah budaya menjadi kuat.

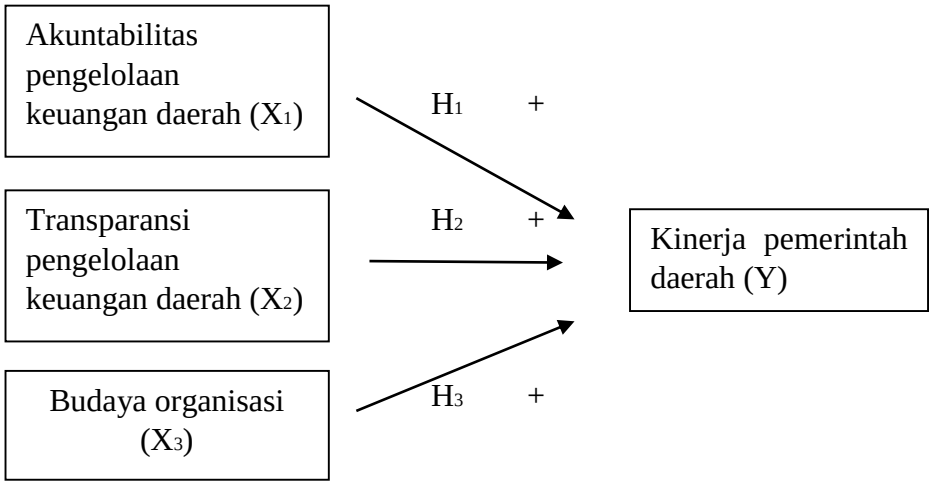
Budaya organisasi yang kuat dapat berpengaruh lebih besar terhadap pegawai dibanding budaya yang lemah. Apabila memang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, budaya itu seharusnya memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap perilaku pegawainya. Pegawai yang sudah mengerti tentang nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai-nilai tersebut kemudian diwujudkan menjadi tingkah laku pegawai dalam bekerja. Didukung dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, sistem dan teknologi yang canggih, strategi organisasi serta

masing-masing kinerja individu yang baik maka dapat menciptakan kinerja organisasi yang baik pula.

Budaya organisasi yang baik harus diterapkan karena baik buruknya budaya organisasi akan berdampak pada berhasil tidaknya organisasi tersebut mewujudkan tujuannya. Budaya organisasi juga merupakan pemersatu pegawai, pemecah konflik dan motivator bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi yang positif akan membawa organisasi tersebut ke arah yang baik. Oleh karena itu, jika budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai menjadi baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2011), Indriani dan Waluyo (2009) dan Sawitri (2011) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis ketiga yaitu :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

C. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian