BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisikan mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori dan analisis mengenai topik penelitian ini yang membahas mengenai komitmen organisasi, akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, dan kinerja.

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengrtian Komitmen Organisasi

Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson (2011) dalam buku Perilaku dalam Organisasi (2016:190) menjelaskan pengertian komitmen organisasi adalah :

> "sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi *(is retained)* atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain *(truns over)"*.

Menurut Newstrom (2011) dalam buku Perilaku dalam Organisasi (2016:190) memberikan pengertian komitmen organisasi adalah :

> "sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpatisipasi di dalamnya".

Menurut Luthans (2011) dalam buku perilaku dalam Organisasi (2016:190) menjelaskan pengertian komitmen organisasi sebagai :

> "(a)sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans, Colquit, LePine, dan Wesson (2016:73) menyebutkan adanya tiga macam indikator, yaitu :

1. Komitmen Afektif, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterkaitan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi.

   Menurut Kaswan (2012: 293) :

   "Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signfikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen." Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi".

   A. Proses terbentuknya komitmen afektif

      a) Karakteristik organisasi, yang mempengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah sistem desetralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada karyawan.
      b) Karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu gender dan usia, meskipun bergantung pada beberapa kondisi karyawan sendiri seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan presepsi karyawan mengenai kompetensinya.
      c) Pengalaman kerja. Yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif yaitu beberapa karakteristik yang menunjukan kepuasan dan

motivasi karyawan yang mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi karyawan, dan variasi kemampuan yang digunakan karyawan.

2. Komitmen Berkelanjutan, adalah sebagai keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.

Anggota organisasi dengan /komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Menurut Kaswan (2012: 294) :

> "Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya." Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan".

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan karyawan jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat karyawan mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.

Komitmen berkelanjutan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

Menurut Khaerul Umam (2012: 261) :

"beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu."

3. Komitmen Normatif, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasasa sebagai kewajiban.

Menurut Kaswan (2012: 294)

" Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi." Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama".

Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen Normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan karyawan selama proses sosialisasi dan selama sosialisasi saat karyawan baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

2.1.2 Akuntabilitas Pengelolaan Keungan Daerah

2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Indra Bastian (2010:88) mengemukakan bahwa :

"Akuntabilitas berasal dari istilah Bahasa inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas merupakan mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan atas semua aktivitas yang dilakukan".

Menurut Abdul Halim (2012:20) menjelaskan bahwa :

"Akuntabilitas dalam arti luas merupakan kewajiban untuk memberikanpertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan keterangan".

Menurut Mahmudi (2010:23) mengemukakan bahwa :

"Kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (prinsipal)". mandat (prinsipal).

2.1.2.2 Macam-macam Akuntabilitas

Dalam akuntabilitas publik ada dua macam akuntabilitas menurut Hopwood dan Elwood, 2013:37) diantaranya akuntabilitas vertical (*vertical accountablility*) dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*) yang mempunyai definisi sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Vertikal (*vertical accountability*) vertical (*vertical accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja

(dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggung jawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR.

2. Akuntabilitas Horizontal (*horizontal accountability*) Pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggungjawaban pada masyarakat luas.

2.1.2.3 Dimensi Akuntabilitas

Dimensi yang dikemukakan oleh (Mahmudi 2013:9) adalah :

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (accountability for probity and legality) adalah Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan mentaati ketentuan hukum yang berlaku.Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi.
2. Akuntabilitas Manajerial (managerial accountability) adalah Akuntabilitas manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.Akuntabilitas manajerial juga berkaitan dengan akuntabilitas proses (process accountability) yang berarti bahwa proses organisasi harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan kata lain tidak terjadi efisiensi dan ketidakefektivan organisasi. Analisis terhadap akuntabilitas sektor publik akan banyak berfokus pada akuntabilitas manajerial.
3. Akuntabilitas Program (program accountability**)**

   berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternatif

program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Lembaga-lembaga publik harus mem pertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program. Dengan kata lain akuntabilitas program berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

4. Akuntabilitas Kebijakan (policy accountability).

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak masa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil, siapa sasarannya, pemangku kepentingan (stakeholders) mana yang akan terpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

5. Akuntabilitas Finansial (financial acountability)

Akuntabilitas finansial adalah pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan uang publik (money public) secara ekonomi, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial menekankan pada ukuran anggaran dan finansial. Akuntabilitas finansial sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama publik.

2.1.3 Kinerja Pemerintah Daerah

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pemerintah

Menurut Mahsum (Mahsun,2016:81) definisi Kinerja Pemerintah Daerah adalah :

> "Kinerja Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut menunjukan bahwa kinerja pemeritah daerah merupakan hasil dari pencapaian program/kebijakan pemerintah dalam melaksanakan tugasnya pada suatu organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku manajemen kinerja (2013:2) menjelaskan pengertian kinerja adalah :

> "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi".

Adapun definisi kinerja pemerintah Menurut Mahsum dalam buku kinerja organisasi (2016:81) kinerja adalah :

> "Kinerja (*ferformance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi (*strategic planning*).

Selanjutnya definisi kinerja menurut Miner (2011:170) mendefinisikan kinerja adalah :

> "Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya"

2.1.3.2 Tahap-tahap sistem manajemen kinerja

Dengan pengukuran Kinerja seseorang dapat diketahui bahwa ia telah bekerja dengan baik atau tidak. Proses pengukuran dan penilaian kinerja akan menjadi sarana pembelajaran bagi semu pegawai organisasi melalui :

1. Tahap perencanaan kinerja
    a. Refleksi terhadap kinerja masa lalu
    b. Evaluasi kinerja saat ini
    c. Identifikasi solusi terhadap permasalahan kinerja saat ini dan membuat keputusan-keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan datang.
2. Tahap Pelaksanaan
3. Tahap *riview* kinerja
4. Tahap perbaikan kinerja.

2.1.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan penilaian kinerja di sector publik adalah :

1. Mengetahui tingkat ketercapain tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematik dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
5. Memotivasi pegawai

6. Menciptakan akuntabilitas publik

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Pemerintah Daerah

Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Mahsum,2014:77) adalah :

1. Masukan *(inputs)* adalah segala sesuatu yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan agar menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia,informasi, kebijakan atau peraturan dan sebagainya.
2. Proses (*process)* dalam indikator proses, organisasi merumuskan urusan kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah masukan. Sedangkan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya dan waktu yang telah ditentukan.
3. keluaran *(outputs)* adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat diperoleh/dicapai dari suatu kegiatan, baik kegiatan yang berupa kegiatan fisik maupun non fisik.
4. hasil *(outcomes)* adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. manfaat *(benefit)* adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

6. Indikator dampak *(impacts)* adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkat indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Adapun pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Menurut Robbins dan Timothy A.Judge (2013:543)sebagai berikut :

Mengungkapkan bahwa: "tedapat hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi dan Kinerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas yang tinggi. Sabaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian gunawan azmi yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Variabel komitmen organisasi mempunyai penagruh yang positif atau dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah (Gunawan Azmi, 2014).

2.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja

Adapun pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Maryanto (2014:7) mengemukakan bahwa :

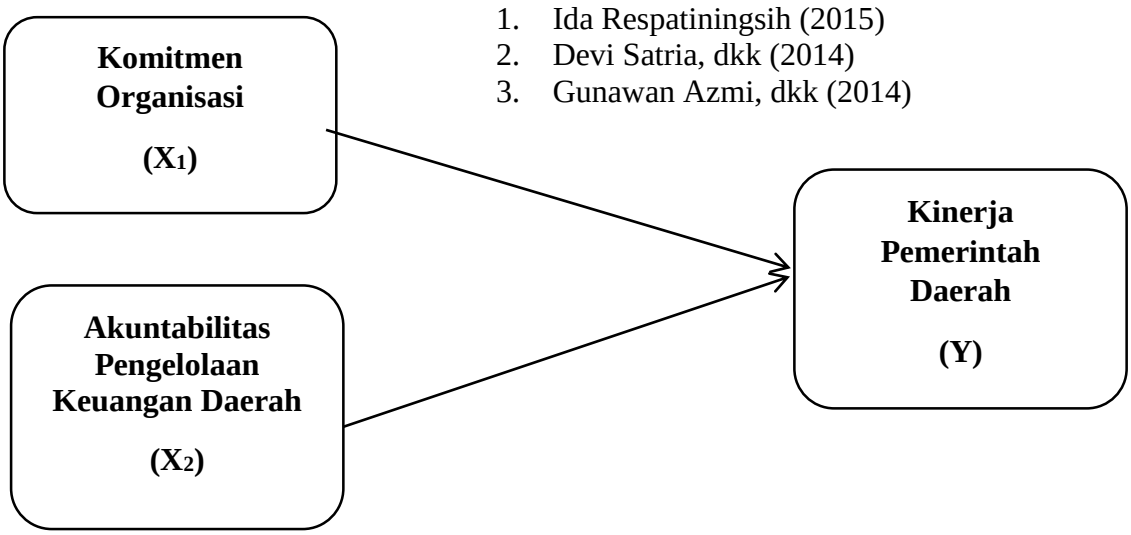
"Akuntabilitas dijelaskan dalam modul LAN (n.d) memiliki kaitan erat dengan pengukuran kinerja untuk memantapkan pelaksanaaan akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang di dalamnya terdapat indikator kinerja dan target kinerja. Akuntabilitas merupakan kewajiban dari individu-individu penguasa yang dipercaya mengelola sumber daya publik untuk mempertanggungjawabkan berbagai hal menyangkut fiskal, manajerial, dan program.

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh (Lucy Auditya,2013) yang menyimpilkan bahwa akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah SKPD.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Grinita (2008), Garini (2011) dan Ismiarti (2013), bahwa akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarka uraian diatas, penulis menuangkan kerangka pemikiran dari penelitian ini dalam bentuk paradigm penelitin sebagai berikut :

PARADIGMA PENELITIAN



1. Ida Respatiningsih (2015)
2. Devi Satria, dkk (2014)
3. Gunawan Azmi, dkk (2014)

1. fifit Purnaama (2016)
2. Made Budi Sastra Wiguna (2015)
3. Tari Mellisa Rafar,dkk (2015)
4. Lucy Auditya (2013)

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64)**,** berpendapat bahwa :

"hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

peryataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris."

Hipotesisi Penelitian ini dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, samapai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis adalah sebagai berikut :

H1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
H2	Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.