

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dengan sumber legitimasi yang berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Hal ini semakin diperkuat dengan adanya pemberlakuan sistem desentralisasi pada tata pemerintahan dalam era otonomi daerah. Otonomi Daerah menuntut Pemerintah Daerah untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Salah satu bentuk pelayanan tersebut adalah memberikan informasi keuangan yang transparan dan akuntabel. Seperti yang telah dikemukakan oleh (Wardono, 2012) yang menyatakan bahwa pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa.

Kebijakan otonomi daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah pada level daerah diharapkan lebih mampu menerima aspirasi sesungguhnya masyarakat tentang

pelayanan apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu, diharapkan ada input yang diperoleh dalam rangka perencanaan pembangunan sehingga tidak ada kesenjangan antara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah baik program dan anggaran dengan kebutuhan riil masyarakat (Yamin Noch, 2020).

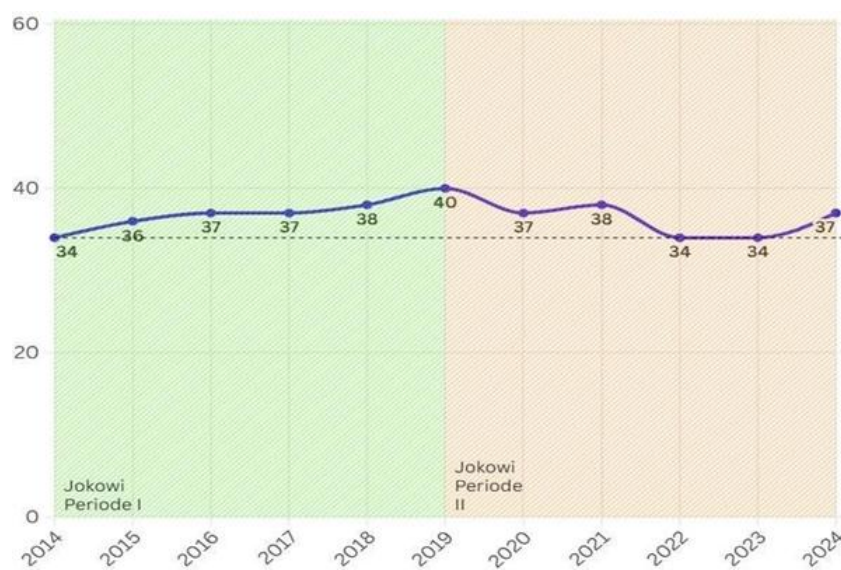
Organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan kata kelola pemerintah yang baik dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang berorientasi kepada pelayan publik (*service public oriented*) salah satu tantangan bagi organisasi publik pada saat ini adalah pelaksanaan kinerja yang baik dan jujur serta menghindari tindakan-tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Malayu S.P. Hasibuan. 2012).

Kinerja organisasi pada hakikatnya menjadi suatu hal yang penting dalam organisasi. Hal itu oleh karena kinerja yang baik seyogyanya akan membawa dampak yang baik bagi organisasi terutama dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Organisasi yang berkinerja tinggi pada dasarnya akan selalu dan selalu meningkatkan produktivitas maupun kualitas yang dihasilkan organisasi. Hal yang perlu untuk dipahami bahwa kinerja organisasi tidak terlepas dari organisasinya itu sendiri sebagai pelaksana segala kegiatan di dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemerintah daerah merupakan salah satu organisasi, yakni organisasi pemerintah di sektor publik, yang setidaknya berhubungan langsung, dan tidak berjauhan dengan masyarakat di daerah. Dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat (3), UU No.23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwa pemerintah daerah adalah

kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Berdasarkan hal itu, dapat dimaknai pula bahwa pemerintah daerah beserta organisasi pemerintah daerahnya memiliki peran yang begitu sangat penting di daerah. Sehingga dengan hal itu pula tidak diragukan lagi dan menjadi sangat jelas bahwa kinerja pemerintah daerah melalui organisasi pemerintah daerahnya menjadi sorotan penting, bahwa di dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah perlu dibantu oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan Pemerintah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah baik itu Pemerintah Daerah tingkat Kabupaten/Kota maupun Provinsi. (Riyanto & Subagyo, 2024).

Dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala dalam tata kelola kinerja aparatur pemerintah daerah, salah satunya adalah maraknya praktik korupsi yang dapat menghambat tercapainya tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang optimal. Berdasarkan data yang dirilis oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), korupsi masih menjadi tantangan utama dalam menciptakan pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Dengan kenaikan indeks ini, peringkat Indonesia terdongkrak menjadi peringkat 99 dari 180 negara. Meski naik, skor Indonesia kali ini juga masih merosot dibandingkan dengan skor tertinggi yang pernah Indonesia dapat, yaitu 40 pada 2019. Peneliti Indonesia Corruption Watch (ICW) Agus Sunaryanto mengatakan kenaikan skor IPK 2024 masih menyisakan banyak catatan dan tak cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa kondisi anti korupsi Indonesia membaik. Terlebih saat menghadapi masa pasca tahun politik dan beragam

kebijakan baru pemerintah yang mempunyai kerentanan korupsi cukup tinggi. "Indonesia mengalami penurunan skor pada tiga sumber data IPK, yaitu terkait penggunaan sumber daya publik untuk kepentingan pribadi, korupsi politik yang melibatkan tiga rumpun kekuasaan, dan penyuapan kegiatan bisnis seperti ekspor, impor, dan perolehan kontrak publik," Sunaryanto menjelaskan dalam keterangan tertulis yang diterima Katadata.co.id, Sabtu (15/2).



Sumber: Katadata.co.id

Gambar 1. 1

Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Tahun 2012-2024

Dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik faktor lain yang memiliki peran krusial adalah budaya organisasi. Menurut Nawawi (2008) yang mengutip pendapat Cushway dan Lodge, budaya organisasi merupakan serangkaian nilai dan keyakinan yang menjadi prinsip utama yang dipegang oleh anggota organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitasnya. Dalam pemerintahan daerah, budaya organisasi tercermin dalam sistem nilai yang diyakini dan diterapkan oleh seluruh

aparatur pemerintah, yang dikembangkan secara berkelanjutan, serta berfungsi sebagai perekat dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional, berintegritas, serta berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi, termaksud instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan-acuan dan pedoman yang harus dilakukan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Suatu instansi atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi (Khaerul Umam, 2010). Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik organisasi non-profit atau profit. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang lama dan sering dilakukan oleh orang dalam organisasi sehingga akhirnya kebiasaan tersebut menjadi suatu budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai budaya bersama cita-cita, sikap, keyakinan, dan standar itu mewakili dan menentukan hakikat suatu anggota organisasi (Marampa, dkk 2021). Dalam kenyataan organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas.

Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inofatif atau konservatif (Gering Suprayadi. 2010). Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggungjawab yang besar dalam diri anggota

organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat dengan perilaku organisasi yang baik. Dalam lingkungan organisasi sektor publik, Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku (Dani ramdani, 2018).

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Tjiptono, 2004).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat

mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Komitmen karyawan dipandang sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Secara umum, komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan yang kuat untuk berada dalam suatu organisasi. Penggunaan komitmen mengacu pada kondisi dari seseorang yang telah membuat perjanjian yang tegas dengan benar.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2017:78). Anggota organisasi yaitu aparatur sebagai sumber daya manusia yang andal dituntut memiliki berbagai kompetensi/kemampuan. Kemampuan itu meliputi penguasaan iptek, memiliki keterampilan, sehat jasmani dan rohani, memiliki kepribadian dan budi pekerti yang luhur, mandiri, tanggung jawab, disiplin, memiliki rasa kebangsaan yang tinggi, dan memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Semua aparatur harus mampu bekerja dengan baik agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Faktor yang memengaruhi performa karyawan adalah tingkat komitmen terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung berdampak positif pada karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, memacu semangat kerja, menciptakan kinerja yang baik, serta membangkitkan dorongan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Menurut definisi dari Mekta, yang dikutip dalam Cahyani et al. (2020).

Komitmen organisasi yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh integritas dalam mengelola keuangan daerah, sehingga meminimalisir risiko penyimpangan atau ketidakefisienan dalam alokasi anggaran. Selain itu, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi terhadap berbagai tantangan dalam pengelolaan keuangan daerah, sehingga kebijakan dan strategi yang diterapkan dapat lebih tepat sasaran. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung komitmen tinggi karyawan akan membantu memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan keuangan daerah dapat berjalan sesuai dengan prinsip ekonomi, efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019.

Fenomena korupsi dalam pemerintahan daerah kembali menjadi perhatian dengan terungkapnya kasus dugaan korupsi yang melibatkan Sekretaris Daerah Kota Bandung sekaligus Ketua Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD), ES, serta tiga anggota DPRD, RI, AH, dan FCR. Kasus ini menunjukkan bahwa masih terjadi penyalahgunaan anggaran daerah, khususnya dalam proyek *Bandung Smart City*, yang seharusnya menjadi program inovatif dalam meningkatkan layanan publik berbasis teknologi. Namun, alih-alih digunakan untuk kepentingan masyarakat, anggaran proyek ini justru dimanfaatkan secara tidak sah oleh para tersangka melalui praktik gratifikasi dan suap yang melibatkan Dinas Perhubungan Kota Bandung sejak tahun 2020 hingga 2024. Berdasarkan temuan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), total nilai gratifikasi yang diterima para tersangka mencapai sekurang-kurangnya Rp2 miliar. Dana yang seharusnya dialokasikan

untuk mendukung pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik tersebut justru beralih ke tangan pejabat yang menyalahgunakan wewenangnya demi keuntungan pribadi dan kelompok tertentu. Kasus korupsi ini, dengan total nilai gratifikasi yang diterima oleh para tersangka yang mencapai sekurang-kurangnya Rp2 miliar, menjadi indikator nyata adanya kelemahan serius dalam sistem pengelolaan keuangan daerah. Kondisi ini mencerminkan bahwa mekanisme pengawasan internal dan transparansi anggaran di lingkungan pemerintah daerah masih belum berjalan secara efektif. Akibatnya, kinerja pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, pembangunan, serta pengelolaan sumber daya keuangan menjadi terganggu dan cenderung bermasalah. Praktik-praktik korupsi seperti ini tidak hanya merugikan keuangan negara, tetapi juga mengikis kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan akuntabilitas lembaga pemerintah daerah.

Dampak dari praktik korupsi ini sangat besar terhadap pengelolaan keuangan daerah. Anggaran yang seharusnya digunakan untuk kepentingan masyarakat menjadi tidak tepat sasaran, sehingga menghambat efektivitas berbagai program pemerintah daerah. Proyek-proyek strategis, seperti *Bandung Smart City*, yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik, mengalami hambatan signifikan akibat penyimpangan anggaran. Hal ini tidak hanya menghambat kemajuan daerah, tetapi juga mengikis kepercayaan masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas pemerintah. Masyarakat yang seharusnya mendapatkan manfaat dari program-program tersebut akhirnya dirugikan karena pelayanan yang diberikan tidak optimal. Selain itu, penyalahgunaan anggaran juga berkontribusi terhadap ketimpangan ekonomi daerah, di mana proyek-proyek lebih

banyak diberikan kepada pihak tertentu tanpa melalui mekanisme persaingan yang sehat, sehingga mengurangi kesempatan bagi pelaku usaha lain yang lebih kompeten dan berintegritas.

Selain itu, permasalahan dalam tata kelola pemerintahan di Kota Bandung juga tercermin dari kegagalan Pemerintah Kota Bandung dalam memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Kegagalan ini menjadi perhatian DPRD Kota Bandung karena menurunnya opini dari WTP menjadi Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Penurunan opini tersebut disebabkan oleh adanya permasalahan pencatatan aset tetap berupa tanah, prasarana, sarana, dan utilitas umum senilai Rp3,43 triliun yang belum dicatat secara memadai dalam laporan keuangan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan aset daerah masih belum sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang menjadi standar dalam pengelolaan keuangan daerah.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan permasalahan pada program peningkatan kuantitas dan kualitas jalan yang dikelola pemerintah daerah, diantaranya belum seluruh pemerintah daerah menetapkan ruas jalan menurut fungsi dan kelas jalan, dan belum menyusun pedoman dan standar teknis penyelenggaraan jalan, serta pedoman penentuan prioritas penanganan/pemantapan jalan. Selain itu, terdapat kekurangan volume pekerjaan, ketidaksesuaian spesifikasi pekerjaan, dan permasalahan ketidakpatuhan serta permasalahan ekonomi, efisiensi serta efektifitas sebesar Rp226,59 miliar. Pada pengelolaan belanja pemerintah daerah, terdapat permasalahan kekurangan volume pekerjaan dan/atau barang pada 165 pemerintah daerah sebesar Rp249,52 miliar, kekurangan volume/ketidaksesuaian

spesifikasi pekerjaan/pekerjaan yang membutuhkan perbaikan pada 118 pemerintah daerah sebesar Rp134,68 miliar dan ketidakpatuhan atas ketentuan pada 126 Pemda sebesar Rp100,32 miliar, serta pemborosan/kemahalan harga pada 56 pemerintah daerah sebesar Rp86,44 miliar," jelas Ketua BPK. Penurunan opini dari WTP menjadi WDP, Dimana masih ada temuan BPK terkait dengan pencatatan aset tetap berupa tanah, prasarana, sarana, dan utilitas umum senilai Rp3,43 triliun yang belum dicatat secara memadai dalam laporan keuangan daerah, selain itu, terdapat kekurangan volume pekerjaan, ketidaksesuaian spesifikasi pekerjaan, dan permasalahan ketidakpatuhan serta permasalahan ekonomi, efisiensi serta efektifitas sebesar Rp226,59 miliar dan Pada pengelolaan belanja pemerintah daerah, terdapat permasalahan kekurangan volume pekerjaan dan/atau barang pada 165 pemerintah daerah sebesar Rp. 249,52 Miliar. Sehingga hal ini menunjukkan masih kurangnya dalam pengelolaan keuangan daerah yang menyebabkan kinerja pemerintah daerah masih belum optimal. Ketua BPK menyampaikan bahwa IHPS yang diserahkan tersebut juga memuat hasil pemeriksaan tematik atas dua prioritas nasional, yakni pengembangan wilayah serta revolusi mental dan pembangunan kebudayaan. Hasil pemeriksaan atas prioritas nasional pengembangan wilayah mengungkapkan permasalahan diantaranya pemerintah daerah belum menetapkan peraturan terkait insentif pajak/retribusi daerah, belum menyediakan sistem penyediaan air bersih/air minum, sarana dan prasarana jalan, serta tempat dan instalasi pengolahan akhir yang menunjang pengembangan kawasan strategis.

Sedangkan hasil pemeriksaan atas prioritas nasional revolusi mental dan pembangunan kebudayaan, BPK menemukan permasalahan yaitu belum seluruh

mall pelayanan publik (MPP) pada pemerintah daerah memiliki kelembagaan formal, mengupayakan kecepatan pelayanan, dan melakukan evaluasi secara berkala. IHPS ini juga memuat hasil pemeriksaan atas upaya pemerintah daerah dalam percepatan penurunan prevalensi stunting. Dalam pemeriksaan ini, BPK menemukan kebijakan yang belum terintegrasi ke dalam dokumen perencanaan, serta pencatatan dan pelaporan dalam sistem informasi yang belum dilakukan secara memadai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa pengelolaan keuangan daerah harus mencakup keseluruhan dan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggar, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Siklus pengelolaan keuangan daerah adalah tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam mengelola keuangan yang menjadi wewenang dan tanggungjawab pemerintah daerah agar pengelolaan keuangan tersebut memenuhi prinsip ekonomi, efisien, dan efektivitas, transparan, dan akuntabel. PP No.12 tahun 2019; Mahmudi (2019:17) Keberhasilan sebuah organisasi pemerintahan selain diukur dengan persepektif 5 kinerja juga dapat diukur dengan melihat persepektif pengelolaannya. Dengan adanya pengelolaan keuangan daerah yang tepat maka dapat memberikan kepastian mengenai keberhasilan atau ketetapan suatu kegiatan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufarrohah, dkk (2013) tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan daerah Pada Kabupaten Bangkalan, berkesimpulan bahwa budaya

organisasi, gaya kepemimpinan, kompetensi berpengaruh positif dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Pemerintah Kabupaten Bangkalan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kasmir (2011) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT PELNI (PERSERO) Jakarta berkesimpulan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Pengelolaan keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Objek penelitian yang digunakan juga berbeda yaitu pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung.

Mengingat bahwa kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas organisasi sektor publik maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Survey pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung)”**

1.2 Batasan Masalah

Agar dalam penulisan penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka peneliti membatasi ruang lingkup pembahasannya sesuai dengan pembahasan mengenai Pengaruh Pelaksanaan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada OPD di Pemerintah Kota Bandung. Pada bagian populasi dan sampel penelitian ini,

yaitu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung yang hanya memasukkan Badan dan Dinas

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
3. Bagaimana Pengelolaan Keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengelolaan Keuangan daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung
4. Untuk mengetahui Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pencegahan Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengelolaan Keuangan terhadap pencegahan Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengelolaan Keuangan terhadap pencegahan Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini ada beberapa manfaat yang didapatkan bagi penulis, instansi pemerintah, institusi pendidikan, maupun pembaca. Adapun manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian ini antara lain:

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung.

1.5.2 Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan masukan bagi instansi mengenai masalah yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung.

1.5.3 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik serta sebagai acuan bagi aktivitas akademik mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung.

1.6 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang akan diteliti dan waktu.