

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan wujud dari pemerintahan yang telah mampu menyerap aspirasi masyarakat untuk mencapai tujuan dan cita-cita bangsa. *Good Governance* merupakan syarat bagi pemerintahan untuk dapat menunjukkan predikatnya terhadap masyarakat. Salah satu bentuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah dengan adanya asas akuntabilitas. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Stanbury, 2003 dalam Garini, 2011).

Dalam era globalisasi, masyarakat di sebagian besar wilayah Indonesia, baik di propinsi, kota maupun kabupaten mulai membahas laporan pertanggungjawaban kepala daerah masing-masing dengan lebih seksama. Beberapa kali terjadi pernyataan ketidakpuasan atas kepemimpinan kepala daerah dalam melakukan manajemen pelayanan publik maupun penggunaan anggaran belanja daerah. Melihat pengalaman di negara-negara maju, ternyata dalam pelaksanaannya, keingintahuan masyarakat tentang akuntabilitas pemerintahan tidak dapat dipenuhi hanya oleh informasi keuangan saja. Masyarakat ingin tahu lebih jauh apakah pemerintah yang dipilihnya telah beroperasi dengan ekonomis, efisien dan efektif. Maka akuntabilitas sebagai

salah satu komponen dari peningkatan kinerja SKPD yang merupakan bentuk dari pertanggungjawaban.

Selain akuntabilitas, pemerintahan juga dapat menunjukkan segala bentuk upaya dan pemanfaatan aset dan kekayaan secara terbuka. Hal tersebut merupakan wujud transparansi dari pemerintah sebagai bentuk dari upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Pemerintahan yang baik selalu dikaitkan dengan budaya kerja *good governance*. Seperti pada penelitian Garini (2011) mengungkapkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja Dinas di Kota Bandung. Transparansi dan akuntabilitas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap kinerja SKPD di Kota Bandung.

Tuntutan terselenggaranya *good governance* dalam implementasi penerapan otonomi daerah, tidak sekedar tuntutan yuridis formil, tetapi lebih dari itu adalah bukti nyata adanya tuntutan atas peningkatan kinerja. Hal ini telah berdampak pada pergeseran paradigma manajemen sektor publik (pemerintah), khususnya di pemerintah daerah yang telah mengarah kepada perwujudan pemerintahan yang demokratis, *responsive*, akuntabel, serta peningkatan kinerja organisasi pemerintah dalam memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah.

Kinerja merupakan *performance* yang secara umum dapat dikatakan prestasi yang dicapai oleh suatu lembaga atau pemerintah daerah dalam periode tertentu. Dalam Peraturan Pemerintah No.58 Tahun 2005 pasal 54 bagian ketiga menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Pengukuran kinerja itu sendiri

digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan ataupun kegagalan suatu pemerintah melalui program dan kegiatan yang telah dicapai berdasarkan tujuan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Menurut Sartika, dkk (2008) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang dengan perannya dalam organisasi. Karena kinerja merupakan suatu fungsi potensi, untuk mencapai dan mempertahankan kinerja diperlukan berbagai proses organisasional yang memungkinkan orang maupun program mewujudkan potensi mereka sepenuhnya. Kebutuhan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja menentukan target kemampuan organisasi.

Kinerja juga dinilai berdasarkan tujuan organisasi secara keseluruhan yang mungkin telah dipecah menjadi beberapa target terpisah yang bersama-sama memberikan kontribusi bagi tujuan keseluruhan organisasi. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan kepercayaan, waktu, perhatian serta kelompok. Dalam pelaksanaan program kegiatan pemerintah dibutuhkan *leader* yang mampu mengarahkan seluruh bagian yang dapat memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah. Untuk itu dalam memenuhi target utama yang merupakan bagian pokok tujuan instansi pemerintah tidak lepas dari faktor kepemimpinan.

Pada umumnya pimpinan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak, maupun pembuatan aturan-aturan baru. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja sebagai faktor pendukung dalam penerapan budaya kerja yang baik.

Banyak upaya yang telah dilakukan pemerintah sebagai bentuk perwujudan peningkatan mutu kerja. Namun pada kenyataannya upaya yang telah dilakukan pemerintah kurang efisien karena hanya menghubungkan satu faktor yang diukur untuk meningkatkan kinerja yaitu dilihat dari motivasi kerja. Padahal masih ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pemerintahan, diantaranya adalah menurunnya keinginan SKPD untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah peran akuntabilitas dan transparansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Seperti pada penelitian Reza (2010) yang membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja dan pengujiannya juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada pengembangan variabel independen. Variabel independen yang digunakan peneliti lebih banyak dengan menggunakan empat variabel independen yaitu akuntabilitas, transparansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan menggunakan budaya kerja sebagai variabel moderasi.

Menurut Umam (2010 : 150) budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan atas output yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi, dan memuaskan. Begitu juga dengan Robbins (2006) menyimpulkan bahwa budaya kerja organisasi

merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus – menerus. Sehingga budaya kerja yang sesuai dengan aktivitas dan misi organisasi akan mempengaruhi kualitas dari hasil yang dicapai dan kinerja yang optimal sesuai target.

Sebagian besar pemerintahan di pulau madura telah menerapkan budaya kerja yang baik, sebagai bentuk penyelamatan kemandirian daerah. Namun, dari beberapa isu, informasi secara realita, dan komentar pada situs web dari keempat kabupaten yang ada di Madura setelah dilakukan perbandingan dan melihat hasil komentar dari masyarakat umum masing-masing kabupaten menyatakan fokus bekerja pada setiap SKPD tidak stabil semenjak terjadi istilah mutasi, atau pergantian pimpinan dan perangkat kantor seperti pada Kabupaten Bangkalan yang sering terjadi pergantian pimpinan dan banyak orang menyebutkan hal itu sebagai pergantian musiman.

Begitu juga dengan kabupaten Sampang kota yang memiliki pendapatan asli daerah terbesar di Madura ini tidak jarang terdengar istilah mutasi kepala dinas ataupun perangkat SKPD yang memegang jabatan. Sehingga mengakibatkan pegawai lama khususnya untuk bisa beradaptasi membaca karakter kerja dari pimpinan yang baru maupun perangkat kantor selain dari pimpinan yang baru. Sehingga gaya kepemimpinan dapat berdampak terhadap kualitas kinerja, baik itu kinerja pegawai maupun kinerja SKPD. Komentar negatif pada situs yang menjadi perbandingan hanya tertera pada kabupaten Bangkalan dan kabupaten Sampang, maka dari itu yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah kabupaten Bangkalan dan kabupaten Sampang.

Aktivitas pemerintahan selalu mendapat perhatian khusus dari berbagai segi pandangan. Kebiasaan yang diterapkan dalam suatu SKPD merupakan budaya yang sudah dipatenkan untuk ditaati oleh seluruh pihak internal maupun eksternal. Oleh karena itu budaya kerja dianggap mampu membawa pengaruh terhadap beberapa faktor yang sebelumnya pernah di uji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja dalam SKPD.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis bermaksud meneliti dan melakukan pengkajian secara lebih mendalam dan mengangkat judul tentang : “Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Bangkalan dan Kabupaten Sampang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja SKPD?
2. Apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja SKPD?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SKPD?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD?
5. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja SKPD dimoderasi oleh budaya kerja?

6. Apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja SKPD dimoderasi oleh budaya kerja?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SKPD dimoderasi oleh budaya kerja?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD dimoderasi oleh budaya kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja SKPD
2. Untuk menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja SKPD
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SKPD
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SKPD
5. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja SKPD dimoderasi oleh budaya kerja
6. Untuk menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja dimoderasi oleh budaya kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dimoderasi oleh budaya kerja
8. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dimoderasi oleh budaya kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi tambahan referensi terkait pengaruh akuntabilitas, transparansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dan budaya kerja sebagai variable moderating. Dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu ekonomi pada khususnya. Diharapkan dari penelitian ini dapat mengembangkan teori yang sudah ada.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktik dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan agar dapat mengambil kebijakan-kebijakan terkait dengan budaya kerja dan pengaruh dari akuntabilitas, transparansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Bangkalan dan kabupaten Sampang.