

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi publik maupun swasta memiliki arah dan tujuan yang hendak di capai untuk masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di jabarkan dalam bentuk program, kegiatan dan aktivitas. Di pemerintah daerah memiliki pengukuran kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi atas kegiatan atau program yang dilakukannya.

Peningkatan kinerja manajerial dalam suatu organisasi sangat di perlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat di realisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerja sama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawainya (Lusiana, 2018). Dengan meningkatkan kinerja manajerial akan meningkatkan pula kinerja organisasinya. Untuk itu, manajer sebaiknya di perlakukan sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja manajer yang baik, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para manajer sesuai dengan yang di harapkan. Organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para manajer agar bekerja dengan giat sehingga memberikan dorongan kepada para manajer untuk mencapai target organisasi (Yevi, 2018).

Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik

(Lusiana, 2018). Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik di belanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efisien dan efektif. Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggung jawaban yang berarti bahwa proses penganggaran di mulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar- benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat (Putri & Vita, 2019).

Kualitas proses pengukuran kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas proses penganggaran karena pengukuran kinerja merupakan mata rantai yang berhubungan dengan proses penganggaran. Menurut Putri & Vita (2019) dalam paper nya mengatakan bahwa salah satu karakteristik sistem penganggaran adalah kejelasan sasaran anggaran. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian anggaran tersebut. Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai pada setiap instansi pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran juga akan membantu pada setiap manajer untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dengan mengetahui sasaran anggaran yang diterapkan maka tingkat kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu dari bagian isu kebijakan yang strategis di Indonesia saat ini dikarenakan perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdampak pada upaya terciptanya penataan pemerintah yang baik pada setiap organisasi. Perbaikan

akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga berdampak luas pada bidang ekonomi dan politik (Lusiana, 2018). Dalam bidang ekonomi, perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mendorong perbaikan iklim investasi, sedangkan dalam bidang politik perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mampu memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Dapat dilihat dari Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati Sampang Tahun 2018. Hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Sampang Tahun 2018 mendapatkan nilai 64,23 atau predikat “B”, nilai ini lebih meningkat dari pada 2 tahun sebelum yang masih memperoleh predikat “C”

Tabel 1.1

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Tahun 2017- 2018

Komponen yang dinilai		2017		2018	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
A	Perencanaan kinerja	30	19,00	30	22,35
B	Pengukuran kinerja	25	13,69	25	15,96
C	Pelaporan kinerja	15	9,15	15	10,34
D	Evaluasi internal	10	3,13	10	6,06
E	Capaian kinerja	20	10,85	20	9,51
Nilai hasil evaluasi		100	55,83	100	64,23
Tingkat akuntabilitas kinerja			CC		B

Sumber: Data LKPJ Kabupaten Sampang

Penilaian tingkat akuntabilitas kinerja di Kabupaten Sampang menunjukkan akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat di gunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Anggaran pemerintah berisi rencana kegiatan yang di representasikan dalam bentuk rencana pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Anggaran yang baik tidak hanya memuat informasi tentang pendapatan dan belanja, namun dari itu anggaran harus memberikan informasi mengenai kondisi kinerja pemerintah daerah yang akan dicapai sehingga anggaran dapat di jadikan tolak ukur pencapaian kinerja. Anggaran tersebut harus di nyatakan secara jelas sesuai arah dan tujuannya karena penganggaran ini sangat berpengaruh terhadap kualitas proses pengukuran kinerja (Yevi, 2018). Salah satu karakteristik anggaran adalah kejelasan anggaran. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat di mengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian anggaran tersebut.

Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Yevi (2018) membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan antara kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja manajerial. Penelitian Yevi (2018) sejalan dengan penelitian Lusiana (2018) membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dimana semakin baik kejelasan sasaran anggaran maka semakin baik pula kualitas kinerja.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin (Satyawati *et al.*, 2014). Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki

pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. Pola tindakan yang dilakukan oleh pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin itu sendiri. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja organisasi (Muliadi *et al.*, 2019).

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Muliadi *et al.*, (2019) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja Organisasi.

Motivasi kerja biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Menurut Herli (2018) selain pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Herli (2018) membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja manajerial. Penelitian Herli (2018) sejalan dengan penelitian Muliadi *et al.*,

(2019) yang membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan.

Pada penelitian sebelumnya mengenai variabel Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ini sudah pernah diteliti namun, dalam penelitian sebelumnya keempat variabel ini tidak diteliti dalam satu penelitian serta kebanyakan diteliti dalam sektor swasta dan diteliti terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Maka, dalam penelitian ini peneliti ingin menelitinya pada sektor publik serta dilakukannya pada manajer atau terhadap kinerja manajerial. Peneliti ingin meneliti dalam sektor publik dikarenakan sektor publik berkewajiban untuk memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat dimana pelayanan tersebut tergantung dari hasil kerja dari pegawai yang dapat menghasilkan sebuah kinerja, sedangkan pada kenyataannya sektor publik mendapatkan kritikan diantaranya, sektor publik dapat digambarkan tidak produktif, tidak efisien, dan memiliki kualitas rendah maka disini peneliti ingin meneliti di sektor publik.

Dalam penelitian ini dilakukan terhadap manajer karena manajer dalam sebuah organisasi memiliki peran pengendali untuk pegawai lainnya setelah pemimpin, manajer yang mengkoordinir pekerjaan bawahannya setelah mendapatkan tugas dari seorang pemimpin serta manajer dalam sektor publik juga memiliki peran dalam pengambilan keputusan dan ikut serta dalam penyusunan anggaran demi mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sampang, karena berdasarkan data yang mengacu pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur yang dapat menggambarkan keadaan

ekonomi atau kinerja perekonomian daerah, dilihat dari data pertumbuhan ekonomi pada tahun 2018 kinerja perekonomian di Jawa Timur mengalami kenaikan dari pada tahun sebelumnya yang mana pada tahun 2017 sebesar 5,46 dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,04% menjadi 5,50. Pertumbuhan ekonomi tersebut sejalan dengan pertumbuhan ekonomi nasional yang pada tahun 2018 mencapai 5,17 % dimana tumbuh lebih tinggi dibandingkan tahun 2017 yaitu sebesar 5,07%. Terdapat beberapa Indikator ekonomi yang mengiringi pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur pada tahun 2018 tersebut yaitu inflasi yang mencapai 2,86% yaitu lebih rendah dari tahun 2017 yang mencapai 4,04%, selain itu ekspor barang dan jasa sebesar US\$ 20,39 miliar serta impor sebesar US\$ 25,73 miliar (*sumber: jatim.bps.go.id*). Meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur tersebut hampir semua Kabupaten/Kota di JATIM mengalami peningkatan pertumbuhan ekonomi namun, juga ada beberapa Kabupaten/Kota mengalami perlambatan pertumbuhan ekonomi yang berjumlah 6 Kabupaten/Kota salah satunya Kabupaten Sampang. Perlambatan ekonomi tersebut umumnya imbas dari menurunnya kinerja ekonomi lapangan usaha pertanian dan perikanan dan Kabupaten Sampang juga digolongkan ke salah satu pertumbuhan terendah di bawah Jawa Timur yaitu dengan nilai 4,51%. Maka dari itu, dengan data tersebut dapat dinyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi yang terjadi menggambarkan kinerja pemerintah daerah Kabupaten Sampang belum meningkat secara maksimal.

Dilihat dari rata-rata capaian sasaran Rensta di pulau Madura, Sampang merupakan kabupaten yang disoroti dibandingkan dengan ketiga kabupaten lainnya yakni, Kabupaten Sumenep, Kabupaten Pamekasan dan

Kabupaten Bangkalan. Hal ini di buktikan dari hasil Sakip setiap kabupaten yang menjelaskan meningkat tidaknya suatu kinerja di setiap OPD masing-masing Daerah. Dari data yang diperoleh, kabupaten Pamekasan rata- rata capaian sasaran Renstra dari tahun 2017- 2018 mengalami kenaikan, hanya terdapat 10 OPD yang nilainya menurun (*sumber: esakip.pamekasankab.go.id*). Selanjutnya, untuk Kabupaten Sumenep rata- rata capaian sasaran Renstra dari tahun 2017- 2018 mengalami kenaikan hanya terdapat 9 OPD yang nilainya menurun (*sumber: dataprimer.sumenepkab.go.id*) dan yang terakhir untuk kabupaten Bangkalan rata- rata capaian sasaran Renstra dari tahun 2017- 2018 mengalami sedikit kenaikan, terdapat 11 OPD yang nilainya menurun (*sumber: sakip.bangkalankab.go.id*). Untuk Kabupaten Sampang dapat dilihat dari data rata-rata capaian sasaran renstra setiap OPD Kab. Sampang dari tahun 2017-2018, dari 28 OPD yang dinilai kinerjanya terdapat 15 OPD yang mengalami kenaikan kinerjanya dan 13 OPD kinerjanya masih menurun hal ini dapat dilihat bahwasanya masih banyak OPD yang kinerjanya mengalami penurunan pada dua tahun tersebut, dan perbedaan jumlah OPD yang mengalami kenaikan dan penurunan kinerjanya sangat sedikit selisihnya, penjelasan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 rata-rata capaian sasaran renstra OPD Kabupaten Sampang sebagai berikut :

Tabel 1.2

Rata-Rata Capaian Sasaran Renstra OPD Kabupaten Sampang

Nama Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	2017 (%)	2018 (%)
Sekretaris Daerah	98,20	106,43
Sekretaris DPRD	92,99	95,36
Inspektorat Daerah	86,50	92,59
Dinas Pendidikan	88,67	92,79
Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata	105,56	134,23
Dinas kesehatan	161,49	105,37
Dinas Sosial	83,25	39,77
Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	99,68	113,48
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	102,38	102,65
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	100	75
Dinas PU dan PR	101,76	101,3
Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	112,24	96,1
Dinas Perhubungan	98,26	102,9
Satuan Polisi Pamong Praja	98,77	97,19
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	101,39	103,43
Dinas Perdagangan dan Perindustrian	103,25	131,29
Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja	137,67	117,66
Dinas Komunikasi dan Informatika	126,5	100,66
Dinas Ketahanan Pangan	102,49	118,29
Dinas Pertanian	111,26	99,47
Dinas Perikanan	99,69	103,15
Dinas Lingkungan Hidup	100,62	128,36
Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	110,52	109,41

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah	94,17	90,64
Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	99,54	99,06
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	120,63	96,57
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	99,17	99,27
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	69,44	102,66

Sumber: Data LKPJ Kabupaten Sampang

Dengan data tersebut dapat dikatakan bahwasanya kinerja pada masing-masing OPD Kabupaten Sampang belum dikatakan baik secara maksimal, padahal kinerja dari manajerial disini menjadi sorotan masyarakat.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang (PEMDA) melakukan cara agar para kinerja pegawai dapat meningkat. Salah satu cara yang dilakukan yaitu Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai di lingkup Pemkab Sampang akan di ganti menjadi Tunjangan Kinerja (Tukin). Pergantian TPP menjadi Tukin karena Tunjangan Penghasilan Pegawai di nilai tidak bisa meningkatkan atau mendorong kinerja para pegawai yang ada di Sampang (*sumber: www.tribunmadura.com*). Rekomendasi perubahan tersebut merupakan dari tim evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kemenpan.

Berdasarkan paparan yang dijelaskan diatas dan disertai dengan data yang mendukung maka dalam hal ini peneliti ingin meneliti mengenai **“Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sampang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang?
2. Apakah kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui Apakah kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang
3. Untuk mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang.
4. Untuk mengetahui Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Memperkuat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan kinerja manajerial.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi manajer dapat memberikan informasi tambahan dan memberikan arahan dalam mengatur rencana strategis kedepan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait dengan kinerja manajerial.