

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peningkatan kinerja menjadi penting dengan mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah yang didukung oleh semangat reformasi untuk memberi kesempatan ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dalam hal ini pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan beberapa batasan yang dapat diidentifikasi dalam bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006 dalam Aditya, 2010).

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sebuah perusahaan yang baik sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensial baik di kepemimpinannya maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Pada tahun terakhir ini, pemerintah memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara

dan abdi masyarakat. Upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan, disiplin kerja dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Permasalahan kinerja juga dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, ini menjadi salah satu alasan penulis untuk meneliti judul tersebut. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pemahaman pengelolaan keuangan daerah. Penelitian ini dilakukan karena dikuatkan dengan isu hasil kerjasama supervisi kedua lembaga selama setahun yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang menemukan belum maksimalnya kinerja pemerintahan daerah, diantaranya Anggaran Pendapatan Daerah (APBD ) tidak tepat waktu dan dokumen rencana strategi keuangan tidak dipakai dalam penyusunan APBD, ujar kepala BPKP Mardiasmo, saat menggelar jumpa pers bersama pimpinan KPK Adnan Pandu Praja di KPK. Terjadinya kesenjangan antara apa yang seharusnya (*das sollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*) ini, semuanya itu diduga berakibat pada rendahnya Kinerja Manajerial Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) di Provinsi Yogyakarta.

Juniarti dan Evelyne (2003) menyebutkan bahwa kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan (Mahoney, 1963 dalam Eka, 2012). Partisipasi manajer dalam penganggaran dinilai dapat meningkatkan kinerja manajerial pimpinan satuan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pemerintah secara keseluruhan, sehingga para bawahan yang merasa aspirasinya dihargai dan mempunyai pengaruh pada anggaran yang disusun akan lebih mempunyai tanggungjawab dan konsekuensi moral untuk meningkatkan kinerja sesuai yang ditargetkan dalam anggaran.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian peneliti dalam bidang perilaku keorganisasian. (Bass, 1990 dalam Fauzan, 2010) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku pimpinan yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang akan dicapai (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2009), meneliti

tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada pemda Kabupaten Sukoharjo. Hasilnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja bagian umum sekretariat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manajer harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian mengenai motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Davis (2002: 112) Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Untuk itu disiplin harus ditumbuh

kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Pengelolaan keuangan daerah yang baik perlu ditunjang oleh pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah yang baik agar penatausahaan keuangan di daerah memiliki akurasi dan akuntabilitas yang tinggi. Pemahaman atas akuntansi keuangan daerah juga merupakan salah satu dimensi penting yang tidak kalah pentingnya dalam pengelolaan keuangan daerah. Alokasi anggaran publik dilakukan pengawasan dengan baik yang tercermin dalam anggaran pendapatan daerah (APBD) dapat diperuntukkan untuk kepentingan publik. Hal ini juga dikemukakan oleh (Hay, 1997 dalam Herminingsih 2009) bahwa secara umum tujuan akuntansi dan pelaporan keuangan bagi pemerintah adalah : (1) menyajikan informasi keuangan yang berguna untuk pengambilan keputusan ekonomi, politik, dan sosial serta penampilan akuntabilitas dan *stewardship*; (2) menyajikan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kinerja manajer dan organisasi dalam pemerintahan (Tausikal, 2009: 26 dalam Nathalia, 2010).

Mardiasmo (2002:35) menegaskan bahwa sistem pertanggungjawaban keuangan suatu institusi dapat berjalan dengan baik, bila terdapat mekanisme pengelolaan keuangan yang baik pula. Ini berarti pemahaman pengelolaan keuangan

daerah yang tercermin dalam APBD memiliki posisi strategis dalam mewujudkan manajemen pemerintahan yang akuntabel. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tuasikal (2007) pengaruh pemahaman sistem akuntansi, pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah untuk 155 pejabat eselon dua, tiga dan empat. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga memengaruhi kinerja. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2010), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”, tetapi dalam penelitian baru ini menambahkan satu variabel independent yaitu pemahaman pengelolaan keuangan daerah dan mengganti variabel dependent dengan kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan metode primer, menyebarkan kuisioner pada tempat, sampel dan waktu yang berbeda, yaitu dengan objek Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di DIY dan sampelnya adalah kepala pimpinan, kepala bidang, sekretaris, dan bendahara.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial**

## **Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di Daerah Istimewa Yogyakarta”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Manajerial Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di DIY ?
2. Apakah Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Manajerial Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di DIY ?
3. Apakah Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Manajerial Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di DIY ?
4. Apakah Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah memengaruhi Kinerja Manajerial Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di DIY ?

### **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pemahaman pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial SKPKD Pemerintahan di DIY.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja manajerial
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja manajerial
4. Mengetahui pengaruh variabel pemahaman pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yakni:

1. Secara teoritis untuk kepentingan penulis dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar dibangku kuliah dan kelak saat berada di dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Secara praktis sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan Kinerja Manajerial Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) Pemerintahan di DIY dan peneliti selanjutnya.