

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini suatu informasi dapat tersebar sangat cepat dan semua pengguna dapat mengakses segala informasi yang mereka butuhkan, terutama informasi mengenai jalannya pemerintahan maupun pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat. Dalam menanggapi hal tersebut maka pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 yang mengatur mengenai Keterbukaan Informasi Publik (KIP), hal ini merupakan bentuk upaya pemerintah dalam menciptakan negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat, yang tentu dalam penerapan Keterbukaan Informasi Publik pemerintah diharapkan dapat mewujudkan *Good Governance*. Menurut Nurdiansyah (2016) dengan dibukanya akses publik terhadap informasi diharapkan badan atau lembaga publik dapat semakin termotivasi untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya serta selalu berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Retnowati (2012) dengan adanya transparansi atas informasi publik mengenai kinerja pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan negara atau pemerintahannya, membuat masyarakat dapat ikut berpartisipasi aktif mengontrol setiap langkah dan kebijakan yang diambil pemerintah. Sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan Keterbukaan Informasi Publik (KIP) ini pemerintah tentu diharapkan dapat memaksimalkan reformasi digital yang

terjadi saat ini, baik penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan secara langsung maupun secara digital, yaitu dengan memaksimalkan pelayanan berbasis online namun tidak luput dalam melakukan pelayanan secara langsung karena hal ini sudah diatur melalui Pasal 1 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada masa transisi dari penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan yang hanya dilakukan secara langsung yang kini dapat dilakukan secara digital maka sistem ini dapat disebut dengan *E-Government*. Sehingga sistem ini diharapkan dapat memaksimalkan pengaplikasiannya, baik itu yang berada di Pemerintahan Pusat maupun yang berada pada Pemerintahan Daerah. Namun dalam memaksimalkan *E-Government* pemerintah harus dapat mempersiapkan beberapa hal agar maksimal dalam pengaplikasiannya, menurut J. Nugraha (2018) dalam mempersiapkan *E-Government* pemerintah memiliki syarat mutlak yang harus dipersiapkan yaitu, kesiapan sumber daya manusia yang dimana pemerintah harus memberikan pelatihan dan arahan terhadap sistem akan dijalankan, pemerintah harus menyiapkan regulasi yang berlaku pada penerapan *E-Government* ini, lalu pada pelaksanaannya pemerintah juga harus mempersiapkan anggaran dana dalam menerapkan sistem *E-Government* ini, dan juga pemerintah harus dapat mempersiapkan sarana dan prasarana agar sistem ini dapat berjalan dengan maksimal.

Menurut J. Nugraha (2018) tujuan implementasi diberlakukannya *E-Government* ini adalah agar lembaga pemerintah mampu menyediakan pelayanan publik yang lebih baik dan dapat menjadi alternatif bagi reformasi

birokrasi yang lebih baik. Pendapat ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sosiawan (2008) penerapan *E-Government* yang diterapkan oleh pemerintah diharapkan dapat meningkatkan efisiensi internal, mengaplikasikan pelayanan publik dengan baik, dan diharapkan dapat menjalankan proses pemerintahan yang demokratis.

Dalam menjalankan *E-Government* tentu banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan terlaksananya sistem ini, baik itu sumber daya manusia yang mumpuni, regulasi yang berlaku, anggaran, dan sarana prasarana yang memadai. Dari faktor yang mempengaruhi pada jalannya sistem *E-Government* faktor yang begitu sangat berpengaruh ialah faktor sumber daya manusia yang ada saat ini, yang dimana pemerintah belum dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, baik dalam memberikan pelatihan dan arahan maupun dalam memaksimalkan kinerja dari aparaturnya, sehingga faktor tersebut dapat mendasari bahwa kinerja pegawai baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah belum mampu mengaplikasikan *E-Government* secara maksimal. Menurut Nurjaya et al., (2021) karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam instansi, tanpa mereka betapa sulitnya suatu instansi mencapai tujuannya, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, karena dengan memiliki para karyawan yang bekerja secara profesional dan bermotivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, karena pada dasarnya manusia adalah subjek dan objek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi tujuan utama. Sehingga

pemerintah harus benar-benar mengetahui dan memperhatikan faktor dari kinerja para pegawainya agar pengaplikasian *E-Government* dapat berjalan maksimal.

Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum Junaidi et al., (2017). Sedangkan menurut Azizy (2007) dalam Jamaluddin et al., (2017) dalam pemerintahan/ organisasi publik di Indonesia, penyelenggaraan instansi pemerintah sangat penting untuk melaksanakan manajemen yang baik dan manajemen yang bersih serta mendukung misi pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya, yaitu organisasi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik (*public service oriented*) dan tidak berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*). Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja pegawai begitu sangat penting terhadap jalannya pemerintahan yang berada di pusat maupun di daerah.

Dalam Al-Qur'an Allah SWT telah berfirman tentang pentingnya bekerja, yaitu pada Qs. Al-Ahqaf Ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ تَمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Dalam arti umum dari ayat tersebut, bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Bahwa jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, maka hasil yang diterima juga akan baik dan dapat memberikan kinerja yang optimal dengan tercapainya tujuan bagi organisasi terkait.

Kinerja suatu lembaga terutama lembaga pemerintahan dapat dinilai melalui kinerja para pegawainya, apakah kinerja dari setiap pegawainya sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Terutama jika suatu instansi terkait ingin menjalankan sistem *E-Government* yang tergolong baru, maka pemerintah harus menekankan kembali bahwa peran kinerja para pegawai begitu penting dalam jalannya sistem *E-Government* ini, sehingga diharapkan kinerja para pegawai yang berada di pemerintahan dapat dimaksimalkan agar sistem *E-Government* dapat berjalan secara maksimal.

Dalam memaksimalkan kinerja pegawai tentu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya ialah seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Menurut Mitang & Kiha (2019) dalam melakukan pengelolaan dan pengendalian berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena seorang pemimpin merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja kinerja para pegawai. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang diangkat sebagai pemimpin atau diakui oleh anggota organisasi

sebagai pemimpin, adalah orang yang memenuhi fungsi dari organisasi itu sendiri (Batubara, 2020).

Selain faktor gaya kepemimpinan yang harus sesuai, beban kerja menjadi faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Irawati & Carollina (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang dibebankan atau yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Tarwaka (2011) dalam Tjibrata et al., (2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Mengenai beban kerja sendiri, beban kerja sudah diatur pada Permendagri No. 12 Tahun 2008, yang menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Sehingga pemberian beban kerja bagi pegawai tentu harus sesuai dan tepat, karena jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Pemberian beban kerja bagi para pegawai tentu harus berbanding lurus dengan kompensasi yang didapat, kompensasi menjadi salah satu faktor yang juga penting bagi para pegawai yang bekerja di suatu organisasi dikarenakan kompensasi menjadi salah satu motivasi atau dorongan bagi para pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Leonardo & Andreani (2015) kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non

finansial. Kompensasi finansial dapat berbentuk berupa bonus, insentif, dan gaji bulanan sedangkan kompensasi finansial dapat berbentuk seperti lingkungan kerja yang nyaman, dan apresiasi yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai jika pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik (A. Nugraha & Tjahjawati, 2018).

Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan, pemerintah harus memperhatikan dengan baik faktor gaya kepemimpinan dari pemimpin yang ditunjuk di suatu instansi, pemberian beban kerja kepada pegawai, dan juga pemberian kompensasi yang berbanding lurus dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Faktor-faktor tersebut harus dapat perhatian khusus jika pemerintah ingin memaksimalkan sistem *E-Government*, yang penerapannya saat ini masih jauh dari kata baik, terutama pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Indramayu, yang merupakan instansi pemerintahan daerah yang berwenang dalam membantu Bupati pada pengelolaan keuangan Kabupaten Indramayu. Yang dimana bentuk pelayanan dari Badan Keuangan Daerah Kabupaten Indramayu sendiri berupa transparansi penggunaan anggaran dan juga pelayanan dalam bentuk memaksimalkan pemungutan yang berupa pendapatan daerah yang digunakan untuk pembangunan dari Kabupaten Indramayu.

Penelitian yang dilakukan Trang (2019); Efendi (2020); Rahman & Esterina (2018); Batubara (2020), dalam penelitian yang telah mereka lakukan ditemukan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Namun dalam penelitian Jayanti & Wati (2020) ditemukan hasil yang berbeda, dalam

penelitian tersebut ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Irawati & Carrollina (2017); Iskandar & Sembada (2012); Adityawarman, Y Sanim, B Sinaga (2015), dalam penelitian yang mereka lakukan ditemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan Paramitadewi (2017) ditemukan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Fernanda & Sagoro (2016); Paramitadewi (2017); A. Nugraha & Tjahjawati (2018); Leonardo & Andreani (2015), dalam penelitian yang telah mereka lakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan Tahar & Kuncahyo, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Secara singkat untuk mengukur kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Indramayu dapat dilihat pada pengukuran sasaran kinerja pegawai tiap tahunnya, apakah sudah tergolong baik atau tidak.

Tabel 1. 1
Sasaran Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Tahun 2021

UNSUR YANG DINILAI	NILAI	SEBUTAN
A. TARGET SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP)	100,00	(Sangat Baik)
B. SASARAN KINERJA PEGAWAI		
1. Orientasi Pelayanan	80,00	(Baik)
2. Inisiatif Kerja	82,00	(Baik)
3. Komitmen	82,00	(Baik)
4. Disiplin	82,00	(Baik)

5. Kerjasama	81,00	(Baik)
NILAI AKHIR	81,40	

Sumber: <https://bkd.indramayukab.go.id/>

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Indramayu telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang cukup baik atas sasaran kinerja pegawai. Secara umum indikator Sasaran Kinerja Pegawai ada 5 indikator, yaitu indikator orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Namun pencapaian akan sasaran kinerja pegawai dan target sasaran kinerja pegawai terbilang masih cukup jauh yaitu senilai 18,60.

Penelitian ini merupakan kompilasi penelitian yang dilakukan oleh Trang (2019); Irawati & Carrollina (2017); dan Paramitadewi (2017) dengan perbedaan pada obyek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat perbedaan atau tidak apabila dilakukan oleh pegawai yang berbeda. Perbedaan lokasi serta lingkungan kerja mengakibatkan perbedaan cara pandang pegawai. Berdasarkan penjabaran diatas maka peneitian ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Indramayu)”**.

B. Batasan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah terkait dengan gaya

kepemimpinan yang akan dibatasi dengan gaya kepemimpinan transformasional.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan dari penelitian ini tercapai, maka manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan literatur tambahan bagi para pembaca, dan juga menambah referensi atau studi pustaka terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Indramayu dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawainya, dan juga bagi pemerintah kabupaten Indramayu penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat terkait kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Indramayu dengan dibuktikan secara empiris tentang gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai.