

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap institusi dituntut untuk dapat mengelola manajemen institusi dengan baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Salah satu faktor dan peran yang penting untuk perkembangan suatu institusi yaitu Sumber Daya Manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu institusi sehingga setiap organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya. Organisasi merupakan Lembaga yang digerakkan oleh individu maka apabila standar kerja dan perilaku pegawai sesuai maka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang telah diharapkan oleh suatu institusi tersebut.

Dalam melaksanakan otonomi daerah, suatu daerah membutuhkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penyelenggaraan otonomi daerah juga dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran-serta Masyarakat, pemertaan, dan keadilan, serta memperhatikan potensi dan keanegaraman daerah. Otonomi daerah dapat bersifat nyata dan bertanggung jawab atas kesejahteraan Masyarakat secara keseluruhan. Pembaharuan kebijakan otonomi daerah dapat memberikan kewenangan terhadap masing-masing daerah supaya daerah dapat menjadi lebih baik dan lebih mandiri dalam mengelola berbagai urusan daerah seperti peraturan, bijakan daerah dan keuangan daerah.

Manajemen sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berperan sebagai pengelola SDM yang merupakan pelaksana kebijakan dan kegiatan. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat menunjang kelancaran dalam proses kerja. *Self efficacy* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Good Governance* dapat tercipta karena aparatur daerah yang dituntut dapat membawa organisasi menjadi berkualitas dan profesional.

Kinerja pemerintah merupakan hasil dari suatu aktivitas atau program yang dilaksanakan oleh pemerintah terkait dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur (PP Nomor 8 Tahun 2006). Sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut, kinerja mampu menjadi tolak ukur dari hasil yang dicapai oleh pemerintah dalam menjalankan pengelolaan dan kewajibannya sebagai bagian dari organisasi. Pemerintah daerah sebagai pihak yang tanggungjawabnya melakukan roda pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang digunakan untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan supaya menjadi pemerintah yang bertanggung jawab (Setyaningrum & Syafitri, 2012).

Menurut Fahdi dan Sanusi (2020) dalam terdapat fakta bahwa pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah melaksanakan evaluasi penerapan manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil mulai dari tahun 2018 hingga tahun 2019. Sehingga terdapat hasil evaluasi tersebut yaitu terdapat

3,3% Lembaga yang penerapan manajemen kinerja mampu mencapai hasil yang sangat bagus. Sedangkan 35% instansi mampu mencapai hasil yang sudah baik, 50% hasil yang dapat dikatakan cukup dan 11,7% termasuk ke dalam kategori buruk.

Hal tersebut juga terjadi pada kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam kinerja pada pemerintah pada Kabupaten Kulon Progo. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor seperti perilaku pada tiap-tiap anggota organisasi dalam melaksanakan tata tertib yang diterapkan pada lingkup tersebut. Kinerja Pemerintah Daerah juga dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya pencapaian Pendapatan Asli Daerah (PAD), *Value For Money (VFM)*, *indikator inputs, outputs, outcome, benefit, impacts* dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP).

Berdasarkan dari laman *Tribunjogja.com* (Tribunjogja, 2019) bahwa Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kulon Progo, Agus Langgeng Basuki memaparkan bahwa Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada Triwulan II 2019 realisasinya mencapai 51,84 % atau lebih tinggi dari target 48,27% yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk kinerja pada triwulan II 2019 hanya terealisasi 51,19% dari targetnya 54,00% sehingga terdapat angka gap 2,81%. Pada sektor pengadaan triwulan II sampai dengan 18 Juli 2019 terdapat 29 paket yang belum terealisasi, terdapat 18 paket dalam proses (14 paket konstruksi dan 4 barang/jasa) dan 11 paket dokumen lelang belum masuk Bagian Layanan Pengadaan (BLP).

Dan berdasarkan dari laman <http://bappeda.kulonprogokab.go.id> (bappeda,2019) pada presentase capaian pada tahun 2019 terlihat bahwa terdapat empat indikator yang dimana terdapat tiga indikator telah mendekati angka target tahunan akhir renstra (2022), dimana terlihat presentase capaian 2019 terhadap target tahun 2022. Indikator pencapaian program di setiap perangkat daerah telah mencapai target yaitu sebesar 110%. Sedangkan masih terdapat empat indikator yang belum mencapai target seperti sasaran perangkat daerah yang memenuhi target baru mencapai 76,00% dari target 100%. Untuk indikator ketercapaian sasaran perangkat daerah mencapai 96,66% dari target 100%. Dan untuk indikator satuan inovasi yang diakui pemerintah pusat hanya mencapai 24,35% dari targetnya 100%.

Pemerintah Kabupaten Kulon Progo juga mengatakan bahwa terdapat berbagai kendala yang dihadapi oleh OPS berapor rendah. Wawancara oleh Sutedjo selaku Bupati Kabupaten Kulon Progo mengatakan bahwa “Diharapkan masing-masing berintropeksi diri dan menepis permasalahan yang ada. Kepada SKPD diharapkan menjaga kinerja agar tetap memiliki energi yang positif agar bisa tetap dipertahankan”.

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Menurut Claraini (2017), kinerja pemerintahan daerah merupakan capaian hasil selama pelaksanaan otonomi

daerah untuk mencapai tingkat kinerja seperti yang diharapkan tentunya perlu dirumuskan rencana kerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi pemerintah daerah.

Pemerintah Daerah memiliki kewajiban dan hak yang seimbang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang diterapkan dalam menjalankan amanah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Dalam hal tersebut terdapat beberapa kepentingan yang harus dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti kehadiran anggota, disiplin kerja, datang tepat waktu, sikap dan perilaku dalam bekerja, cara bersosialisasi dan berkomunikasi antar anggota, tata tertib administrasi, dan mampu menghadapi berbagai masalah serta tantangan dalam bekerja hal tersebut harus dilakukan agar dapat mencapai kinerja pegawai dalam suatu instansi yang baik.

Namun adapun berbagai masalah pada pegawai saat melaksanakan tugasnya seperti terdapat beberapa kantor pemerintah yang masih terlihat kosong Ketika jam kerja sedang berlangsung atau bisa dikatakan bolos kerja. Selain itu terdapat sejumlah pegawai yang sering terlambat datang ke kantor, pegawai meminta izin dengan alasan yang tidak jelas, pada saat jam kerja pegawai tersebut ijin pulang tanpa alasan yang jelas. sehingga hal-hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan dan tanggung jawab nya.

Berkaitan dengan pegawai pemerintah yang harus menaati aturan dan menghindari larangan yang sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 PP No

53 tahun 2010, adapun Allah telah berfirman yang tertuang dalam Q.S Al-Anfal Ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”

Dalam ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai manusia kita dilarang mengkhianati Allah dan Rasul serta Amanat yang telah dipercayakan kepada kita termasuk pegawai dalam pemerintah. Pegawai pemerintah harus manaati peraturan yang berlaku serta harus menghindari dan menjauhi larangannya saat menjalankan amanatnya. Dengan adanya ayat diatas maka pegawai pemerintah mengamalkannya dalam menjalankan amanatnya agar terhindar dari perbuatan yang tidak diinginkan. Menurut Nurdin (2018) kinerja dapat diartikan sebagai potensi yang harus dimiliki setiap pegawai karena dapat berpengaruh terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka setiap pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien.

Setiap individu memiliki kepribadian masing-masing termasuk seorang pegawai. Kepribadian seseorang merupakan cerminan dari karakteristik seseorang seperti sifat, sikap keadaan temperamental dan emosional. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai selalu

berinteraksi dengan bermacam-macam kepribadian dan memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu. Pada lingkungan tertentu ada kelompok yang percaya diri, optimis, berani mengambil risiko dan sabar, namun terdapat beberapa kepribadian yang berbanding terbalik dengan sebelumnya seperti pemalu, pesimis, tidak sabar dan emosional.

Dalam melaksanakan pekerjaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik faktor internal maupun eksternal, adapun beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan sedangkan faktor eksternalnya yaitu gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance* dan sistem manajemen yang terdapat dalam suatu Perusahaan. Namun faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo adalah *self efficacy*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance*.

Self Efficacy merupakan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya dalam melaksanakan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kemampuan dan hasil tertentu. *Self efficacy* dapat menentukan seberapa besar keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan proses belajarnya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Menerapkan *Self Efficacy* seorang individu dapat percaya diri dengan kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dapat bermanfaat bagi

organisasi. Terdapat beberapa faktor yaitu Tingkat (*Level*), Kekuatan (*Strength*) dan Generalisasi (*generality*) yang dimana faktor-faktor tersebut dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan konsisten. Maka dengan adanya *Self Efficacy* mampu membentuk pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi. Untuk memaksimalkan pekerjaan dan tanggung jawab yang ada di kantor maka diharuskan pekerja lebih percaya diri terhadap kemampuan yang telah dimiliki serta diharapkan pegawai dapat melaksanakan amanat dengan sebaik-baiknya.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erawati (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013); Aisyiyah (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi merupakan bentuk loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Apabila Komitmen Organisasi dijalankan dengan baik maka hal tersebut dapat meningkatkan tanggung jawab, prestasi dan disiplin kerja para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun beberapa penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan Anggraeni dan Helmy (2020) Komitmen Organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (2021) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Komitmen organisasi menjadi penghubung antara anggota dengan organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sangian, Lengkong & Dotulong (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dibantah atau tidak terbukti sehingga ada yang menyatakan komitmen diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi adalah pegawai yang selalu bekerja tepat waktu dan seusai dengan jam kerja mulai dari berangkat hingga pulang, Namun saat ini masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan keterlibatan dalam menjalankan komitmen terhadap organisasi seperti pegawai berangkat tidak tepat waktu karena alasan yang tidak jelas dan tidak masuk akal kemudian pulang tidak tepat waktu sebelum waktu pulang tiba sudah pulang terlebih dahulu. Sehingga masih banyak dijumpai bahwa para pegawai masih sering tidak hadir di kantor tanpa alasan sehingga dengan adanya fakta tersebut maka akan mengganggu pekerjaan dan tanggung jawab yang ada dikantor.

Selain *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, peran seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Setiap seorang pemimpin akan memiliki

ciri khas masing-masing atau merupakan gaya kepemimpinan yang dimiliki masing-masing pemimpin. Seorang pemimpin satu dengan yang lainnya akan memiliki cara memimpin yang berbeda sehingga gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin perusahaan untuk mempengaruhi bawahannya yang dibuktikan dengan bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan pegawainya dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya, Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan kesuksesan seorang pemimpin. Masih terdapat banyak pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena faktor pemimpin yang kurang mempertahankan bawahannya. Dengan adanya pemimpin yang baik maka akan membuat karyawan paham akan tugas dan kewajibannya sehingga dapat menghasilkan pegawai yang bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sudiartha (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Fernanda & Sagoro (2016) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian Haryanto (2017)

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan untuk mendukung kinerja pegawai yang maksimal maka para pegawai pemerintah berinisiatif menerapkan *Good governance* yang merupakan konsep yang mengacu pada pencapaian keputusan yang pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga dengan adanya *Good Governance* dapat mewujudkan apabila aparatur pemerintah dan institusi publik dapat bersikap terbuka terhadap ide dan gagasan baru serta *responsive* terhadap kepentingan masyarakat. *Good Governance* sangat dibutuhkan karena dapat membantu mengintegrasikan peran pemerintah, sektor pemerintah, dan masyarakat agar pelaksanaannya bisa menjadi efektif, efisien dan dapat dipertanggungjawabkan. Masyarakat menginginkan tata Kelola negara dan keuangan dapat berjalan dengan baik, bersih, transparan dan bertanggung jawab. Dalam mewujudkan *Good Governance* dilingkungan pemerintah daerah maka pegawai pemerintah menunjukkan perilaku yang profesional terhadap amanatnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dumbi, Arman & Dunggio (2022) ; Budiono & Fathoni (2016); Claraini (2017) membuahkan hasil bahwa *Good Governance* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan *Good governance* akan membuat kinerja pegawai dalam suatu instansi lebih teliti dan membuahkan hasil yang memuaskan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2013) memiliki hasil yang berbeda, penelitian kali ditemukan

bahwa *good governance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan

Dasar teori utama dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Stewardship Theory*. *Stewardship Theory* merupakan pedoman dalam melakukan berbagai cara pada saat pemilik dan *steward* memiliki kepentingan yang berbeda, maka pihak *steward* cenderung memilih untuk tetap bekerjasama daripada menentang hal tersebut dikarenakan *steward* lebih fokus digunakan untuk kepentingan bersama demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Faiz & Andayani (2022) yang telah melakukan penelitian tentang kinerja pemerintah daerah. Perbedaan penelitian yang akan saya lakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada perubahan dan penambahan pada variabel penelitian dan objek penelitian. Objek dalam penelitian ini yaitu pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo. Penelitian kali ini merubah variabel kinerja auditor pemerintah menjadi kinerja pegawai pemerintah. Kemudian untuk variabel independensi menjadi *self efficacy* karena dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu maka seorang karyawan harus memiliki kepercayaan terhadap dirinya (*self efficacy*).

Penelitian ini berfokus pada *Self Efficacy*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah sehingga hal ini digunakan untuk mengetahui

bagaimana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Pemda Kabupaten Kulon Progo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis termotivasi untuk melakukan replikasi penelitian sebelumnya yang berguna untuk menambah referensi baru dalam kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini memiliki judul “ **Pengaruh *Self Efficacy*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemda Kabupaten Kulon Progo)**”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di dalam latar belakang maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo?
4. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo.
2. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo.
3. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo.
4. Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap Kinerja Pegawai Pemda Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan literatur bagi pembaca.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana pengaruh *self efficacy*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja pegawai pemerintah bagi mahasiswa serta dapat digunakan sebagai pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo dapat menjadi pembelajaran dan evaluasi pegawainya supaya dapat meningkatkan kinerjanya dan menghindari berbagai larangan dalam pekerjaan.
- b. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teori maupun secara praktik mengenai kinerja aparatur pemerintah daerah dan mengetahui berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pemerintah daerah.