

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan (Kusumawati,2016). Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang diterapkan. Dalam menjalankan pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia (pegawai) yang bagus, maka pemerintahan tidak dapat berjalan dengan baik pula.

Kinerja pegawai pemerintah sering menjadi suatu perhatian yang besar karena pemerintah sangat memegang peranan penting publik dan merupakan pendorong serta fasilitator dalam keberhasilan pembangunan (Handayani, 2010). Ardana,dkk (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dan berharga yang dimiliki organisasi. Di dalam organisasi pemerintah terdapat sumber daya manusia berupa individu yaitu karyawan dimana kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penelitian kinerja karyawan dilakukan secara individu bukan

kelompok, sehingga nantinya dapat lebih muda untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya sesuai dengan kinerjanya (Potu dalam Hetty, 2017).

Disamping kinerja, *Good Governance* dinilai sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. 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 pelayanan kepada masyarakat. Hal ini telah berdampak ada pergeseran paradigma manajemen sektor publik (pemerintah), khususnya pemerintah daerah.

Faktor kedua yaitu pengendalian intern. Untuk mewujudkan terciptanya kinerja instansi pemerintah yang baik, dibutuhkan Pengendalian Internal pemerintah agar dapat memberi keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) adalah proses yang lengkap pada tindakan dan aktivitas yang dilakukan secara terus menerus, baik oleh pimpinan dan seluruh pegawai pemerintah, untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi pemerintah melalui kegiatan yang efektif dan efisien.

Faktor ketiga yaitu Budaya organisasi. Secara teoritis, Budaya organisasi tidak lepas dari strategi organisasi, termasuk visi dan misi organisasi itu sendiri (Moeljono&Sudjarmiko, 2007) dan merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi strategi. Budaya ini dapat berasal dari seorang pemimpin kemudian dianut dan diikuti oleh pengikutnya. Budaya ini berkaitan erat dengan nilai-nilai

dan norma yang dipegang dan berlaku oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak mendukung dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Faktor keempat yaitu Gaya Kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*Leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Aditya,2010).

Faktor kepemimpinan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Menurut Robbins (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai, hasil penelitiannya membuktikan budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dan akuntabilitas publik juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yulniwanti Shimko (2012) juga meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor pemerintah kabupaten solok selatan, Sumatera Barat, hasil penelitiannya juga menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pemerintah pegawai, kemudian untuk motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pada kantor pemerintah kabupaten solok selatan.

Achmad Budiono, dkk (2016) meneliti tentang pengaruh *good governance*, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keuangan kodam IV diponegoro yang berkedudukan di Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Fierda Pangesti (2016) meneliti pengaruh pengendalian intern, *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hasil dari penelitian ini menunjukkan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hetty Prihandayani (2017) juga meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai, hasil dari penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai, *Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, jika saling bersinergi dan melaksanakan perannya masing-masing maka akan tercipta kinerja pegawai yang baik. Tetapi *Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan di Kabupaten Jepara terlihat kurang baik, karena setelah penulis melakukan observasi awal terhadap beberapa pegawai yang bekerja di kecamatan ternyata masih belum maksimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan diatas serta dari penelitian sebelumnya, penulis ingin melihat pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada (1) Objek Penelitian, yaitu Kecamatan yang ada di Kabupaten Jepara berbeda dengan penelitian sebelumnya yang meneliti pada Satuan Kerja Pegawai Bidang

Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung dan (2) menambahkan variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan.

Dari penelitian diatas maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, PENGENDALIAN INTERN, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI.”** (Studi kasus pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Jepara).

1.2 Ruang Lingkup

Dalam melakukan penelitian ini mengambil objek penelitian di Kecamatan daerah Kabupaten Jepara untuk mengetahui pengaruh faktor *Good Governance*, Pengendalian intern, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh masing-masing responden.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, yang menjadi pokok permasalahan adalah :

1. Apakah *Good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

5. Apakah *Good governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang ada maka tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai :

1. Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Pengaruh *Good governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini semoga dapat dijadikan acuan bagi pemerintah sebagai masukan dalam analisis sumber daya manusia terutama pada sektor

pemerintah khususnya mengenai *Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini semoga dapat dijadikan peneliti selanjutnya untuk menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika penulisan

Skripsi ini dibagi menjadi lima bab dimana antara bab satu dengan bab yang lainnya mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Uraian masing-masing bab adalah sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan : Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian : Bab ini menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dan rumusan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian : Bab ini berisikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, data dan sumber data, populasi teknik pengambilan data dan jumlah sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV Pembahasan Hasil Penelitian : Bab ini memaparkan tentang gambaran umum Kecamatan di Kabupaten Jepara. *Good governance*, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan. Deskripsi dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil dari pengolahan data penelitian, dan menguraikan mengenai pembahasan dari hasil penelitian ini.

Bab V Simpulan dan Saran : Bab ini memaparkan tentang simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan penelitian ini mengenai pengaruh *Good governance*, pengendalian intern, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kecamatan kabupaten Jepara.

