BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui tanggung jawab. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan dalam bentuk struktur organisasi yang terdiri pengelompokan individu dalam tata kerja dibawah koordinasi pimpinan. Hal ini bertujuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan mengawasi seluruh potensi sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan turut memajukan suatu organisasi pemerintahan sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat terwujud dengan memberikan motivasi yang baik dan kompensasi kerja yang layak kepada para pegawainya serta didukung juga oleh faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi atau instansi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Seperti yang di kemukakan Rivai (2014) bahwa “Kinerja merupakanperilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan olehkaryawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Lalu Mangkunegara (2010) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitasmaupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait tentang kerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu hendaknya bertanggung jawab atas kinerjanya. Menurut Prasetyono dan Kompyurini dalam Dwifitriyansah (2016) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu : (1) memberikan komitmen untuk mencapai tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya,(4) mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk di evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan.

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Dalam organisasi diperlukan kepemimpinan yang memiliki kemampuan membaca perubahan lingkungan usaha (*visioner*).Sedangkan pencapain tujuan perusahaan juga bisa berpengaruh dari gaya kepemimpinan dalam proses pencapain tujuan dari suatu perusahaan adapun upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawaiselain pengendalian ialah internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasaan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Keberadaan sumber daya aparatur di dalam suatu instansi pemerintahan memegang peranan sangat penting dimana aparatur memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi pemerintahan. Untuk memiliki sumber daya aparatur yang menunjang roda pemerintahan, dapat diciptakan

melalui budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi mencakup aspek organisasi, sistem bahasa prosedur, nilai-nilai yang berlaku dalam instansi, pola prilaku dan kebiasaan yang dilakukan instansi. Nilai-nilai dan kebiasaan tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau prilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi.

Telah disempurnakannya Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengharuskan pemerintah untuk memenuhi akuntabilitasnya sebagai pelaksana organisasi publik sebagaimana yang telah di amanatkan. Pengelolaan pemerintah daerah yang berakuntabilitas, tidak terlepas dari anggaran pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Mardiasmo (2009) bahwa wujud dari penyelanggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Lebih lanjut Mardiasmo (2009) mengemukakan bahwa anggaran juga berfungsi sebagai : (1) alat perencanaan, (2) alat pengendalian, (3) alat kebijakan fiskal, (4) alat politik, (5) alat kordinasi dan komunikasi, (6) alat penilaian kinerja, dan (7) alat motivasi. Anggaran adalah suatu intrumen yang sangat perlu digunakan untuk menilai suatu kinerja yang diharapkan dan untuk menciptakan suatu akuntabilitas yang diinginkan terhadap masyarakat.

Kinerja pada instansi pemerintah selain berfungsi sebagai alat perencanaan dan alat pengendalian juga berfungsi sebagai instrumen akuntabilitas publik atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dengan uang publik sebagai alat akuntabilitas publik, penggunaan

anggaran harus dapat dipertanggung jawabkan dengan menggunakan hasil dari dipergunakannya dana publik tersebut.

Berdasarkan hasil survay yang dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan yang di hadapai oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran yaitu kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini bisa terlihat dari tabel data rekapitulasi pencapaian target. Kinerja didasarkan pada hasil atau pencapaian disetiaptahunnya, dalam hal ini pencapaian target pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil capaian kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran 2016

No	Tugas Pokok	Target		Realisasi	
		Output	Mutu	Output	Mutu
1	Program peningkatan dan pengelolaan keuangan daerah	31	100%	28	91%
2	Pelayanan administrasi perkantoran	17	100%	15	90%
3	Program peningkatan sarana dan prasarana	11	100%	7	65%
4	Program peningkatan disiplin aparatur	1	100%	1	100%
5	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	3	100%	2	70%
6	Peningkatan pengembangan sistem	8	100%	6	85%

	pelaporan capaian kinerja dan keuangan				

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran

Dari tabel hasil capaian kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran diatas diperoleh hasil yang belum memenuhi target capaian kinerja yang diinginkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dilakukan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran belum optimal sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan organisasi. Dari hasil capaian tersebut juga perlu mendapatkan evaluasi kinerja secara keseluruhan tugas dan wewenang Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik serta dapat menerapkan budaya organisasi yang baik. Hal ini tidak terlepas dari peran pemimpin sebagai faktor yang sangat penting dalam menetukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan-tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2011) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaanya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang merekrut individu tersebut.

Penelitian terdahulu telah dilakukan Dwifitriansyah (2016) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Akuntabilitas publik, Budaya Organisasi, dan Komiten Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Dalam hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel akuntabilitas publik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Dari penelitian tersebut penulis

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Aini (2010) perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah penulis memasukkan variabel akuntabilitas publik yang diduga mempengaruhi kinerja, alasan memasukkan variabel gaya kepemimpinan karena menurut Mardiasmo (2009), menyebutkan bahwa akuntabilitas sektor publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan dan melaporkan, mengungkap segala aktivitas, dan kegiatan yang menjadi tanggung jawab pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban.

Selain itu penelitian ini juga menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2011) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaanya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang merekrut individu tersebut. Penelitian

ini juga dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, alasan penulis memilih Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebagai lokasi penelitian adalah karena kinerja pegawai yang diduga belum optimal sesuai dengan target capaian kinerja yang telah ditetapkan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran. hal ini diindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi hasil capaian kinerja diantaranya adalah kepemimpinan yang diduga kurang mengawasi pegawainya dalam pelaksanaan tugas dan wewenang pokok organisasi sehingga budaya atau kebiasaan juga tidak terkendali yang mengakibatkan pelayanan terhadap publik tidak optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran"**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?
3. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?

5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?
6. Apakah Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemkab Pesawaran JL.Raya Kedondong, Desa Way Layap.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, akuntabilitas publik, kinerja karyawan dan komitmen organisasi di lingkup Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini di lakukan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini di lakukan pada bulan Oktober 2017 s/d Januari 2018.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
6. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
7. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti dalam bidang akuntansi keperilakuan.

1.5.2 Bagi instansi

Sebagai sumbangan pemikiran melalui kepemimpinan, budaya organisasi, akuntabilitas publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

1.5.3 Bagi Institusi IBI Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang analisis kepemimpinan, budaya oganisasi, dan akuntabilitas publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang pengertian kepemimpinan, pengertian budaya organisasi, pengertian komitmen organisasi, pengertian akuntabilitas publik, pengertian kinerja, tujuan kinerja, pengukuran kinerja, jenis-jenis penilaian kinerja, indikator kinerja, faktor-faktor kinerja, struktur kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : METODE PENILITIAN

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber data, Metode Pengumpulan Data, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji

Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DATA & PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang metode analisis data yang digunakan dengan ketentuan yang terdapat pada bab sebelumnya. Kemudian dilakukan pembahasan mengenai hasil dari analisis data yang telah di uji.

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran penelitian sesuai dengan hasil yang terdapat pada bab sebelumnya.