

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pengukuran kinerja instansi pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, pengelolaan organisasi dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Informasi kinerja yang dihasilkan oleh suatu sistem pengukuran kinerja ditujukan untuk keperluan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap organisasi, yaitu *stakeholder* internal maupun eksternal. Namun, tujuan utama pengukuran kinerja instansi adalah untuk memperbaiki pengambilan keputusan internal serta alokasi sumber daya. Sistem pengukuran kinerja menjadi tidak berguna sama sekali apabila informasi kinerja yang dihasilkan tidak dimanfaatkan dalam memperbaiki pengambilan keputusan (Ferry dan Abdul: 2005).

Indikator kinerja dapat ditentukan dengan fungsi anggaran dalam undang-undang nomor 32 dan nomor 33 tahun 2004. Tentang Pemerintah Daerah dan tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan pembangunan daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Berlakunya kedua undang-undang tersebut diatas membawa konsekuensi bagi pemerintah daerah dalam bentuk pertanggung jawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efisien dan efektif khususnya dalam upaya

peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat (Sardjito dan Muthafer: 2007).

Kinerja organisasi menjadi Indikator tingkat prestasi yang dicapai dan sekaligus mencerminkan kesuksesan yang dicapai oleh seseorang manajer atau pimpinan. Seseorang pemimpin memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku organisasi. Artinya bahwa kinerja organisasi diperoleh dari kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. (Gibson: 1998).

Lima indikator untuk mengukur kinerja sektor publik yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, resposibilitas dan akuntabilitas. Kinerja sektor publik bisa diukur dengan indikator tersebut (Levine, dkk: 1990) dalam (Nor: 2009).

Kebutuhan seseorang yang berbeda-beda akan membuat perilakunya berbeda dari orang lain. Para ahli ilmu berpendapat, perbedaan perilaku itu terdorong oleh serangkaian kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah beberapa pernyataan di dalam diri seseorang (*internal state*) yang menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapainya sebagai suatu objek atau hasil. Berdasarkan penjelasan ini, dalam kaitan dengan pembahasan motivasi kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap prestasi kerjanya maka kebutuhan merupakan pendorong yang paling utama (Robbins: 1996).

Untuk mengukur kinerja pemerintah lokal dalam perbandingannya dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan akuntabel oleh pemerintah lokal. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah para pembuat kebijakan dan

profesional harus merumuskan visi dan tujuan dari rencana strategis mereka dengan menggunakan input dari masyarakat atau publik. Jika input dari masyarakat ini tidak diakomodasi maka akan mengundang kritikan, walaupun pemerintahan lokal sudah melaksanakan secara efisien sekalipun (Michael & Troy: 2000).

Pemberian gaji dan insentif yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan diantaranya para karyawan akan bekerja dengan motivasi rendah mereka tidak bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terjadinya penurunan realisasi produksi yang timbul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan insentif yang diberikan. Hal ini secara nyata akan mengurangi tingkat kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Kusumaningsih: 2001).

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi objek bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relative singkat. Pentingnya profesionalisme aparatur pemerintah sejalan dengan bunyi Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus-menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Almasdi: 2000)

Tuntutan atas profesionalisme, sebagai suatu faham dan konsep idealisme profesional, sering dijadikan tuntutan terhadap keberadaan pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan. Namun pemahaman akan profesionalisme itu sendiri masih belum jelas dan belum ada standar penilaiannya. Tanpa profesionalisme sebuah institusi, sebuah organisasi dan sebuah perusahaan tidak akan bertahan lama dan langgeng, karena jiwa profesionalisme inilah yang menghidupkan setiap aktivitas-aktivitas yang ada didalamnya (Cully: 1969).

Menurut Mathis dan Jackson (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi kepuasan kerja terdiri banyak dimensi secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju.

Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang pemimpin berkewajiban menanamkan sikap disiplin terhadap bawahannya dengan memberikan contoh atau teladan tentang disiplin pada diri sendiri (Rosita: 2006).

Kualitas pelayanan tentunya tidak hanya menjadi tuntutan bagi organisasi yang berorientasi profit, tapi juga yang nonprofit (lembaga pemerintah) yang selama ini resisten terhadap tuntutan akan kualitas pelayanan publik yang prima. Alasan mendasar mengapa kualitas pelayanan penting. Pertama adanya kesadaran bahwa kepuasan pelanggan merupakan salah satu komplemen indikator keberhasilan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Kedua adanya kesadaran bahwa sebenarnya terjalin hubungan erat antara kepuasan pelanggan dengan *total quality management* (Sukesi: 2009).

Meningkatkan disiplin kerja, profesionalisme aparat pemerintah sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja aparat pemerintah yang lebih baik. Hal tersebut didukung dengan besarnya gaji dan kepuasan kerja aparat pemerintah agar terwujud pelayanan prima kepada masyarakat.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh Pristyadi (2008) dimana dalam penelitian terdahulu variabel yang diteliti adalah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik. Penelitian ini telah ditambahkan variabel gaji karena gaji dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan (Kusumaningsih: 2001). Variabel profesionalisme karena jiwa profesionalisme yang menghidupkan setiap aktivitas-aktivitas yang ada didalam setiap organisasi (Cully: 1969). Penelitian ini berusaha ingin mengetahui apakah gaji dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah. Sehubungan dengan hal tersebut, maka judul penelitian ini adalah: “Pengaruh Gaji, Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji mempengaruhi kinerja aparat pemerintah?
2. Apakah profesionalisme mempengaruhi kinerja aparat pemerintah?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja aparat pemerintah?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja aparat pemerintah?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah gaji mempengaruhi kinerja aparat pemerintah
2. Untuk mengetahui apakah profesionalisme mempengaruhi kinerja aparat pemerintah
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja aparat pemerintah
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja aparat pemerintah

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Masyarakat

Dari penelitian ini dimaksudkan agar dapat menjadi sebagai wacanan atau wawasan masyarakat tentang kinerja aparat pemerintah. Dan masyarakat dapat mengetahui kinerja aparat pemerintah.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini sebagai dokumen yang nantinya dapat dipakai sebagai acuan bagi mereka yang akan melakukan penelitian selanjutnya tentang kinerja aparat pemerintah.

3. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap kinerja aparat pemerintah dan Sebagai alat ukur kinerja Aparat Pemerintah dilihat dari besarnya gaji, profesionalisme, kepuasan kerja dan disiplin kerja aparat pemerintah.

4. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan dari teori-teori yang telah didapatkan di perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Gresik dan menambah wawasan peneliti tentang kinerja pemerintah.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaji, profesionalisme, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja aparat pemerintah. Kontribusi bagi akademisi dan peneliti berdasarkan hasil yang disimpulkan dari penelitian ini diharapkan dapat mendukung teori atau hasil

penelitian terdahulu mengenai topik yang sama atau pun memberikan pandangan dan wawasan baru.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pristyadi (2008) dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang terdapat pada perbedaan variabel. Variabel penelitian yang dipergunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja pegawai dinas pendapatan kabupaten Gresik. Sedangkan pada penelitian sekarang menambah variabel independen gaji, profesionalisme dan variabel dependen kinerja aparat pemerintah. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen disiplin kerja dan kepuasan kerja, dan uji statistic yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.