

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya system pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2007:195-196), pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan / kegagalan pelaksanaan kegiatan/program. Robertson dalam Mahmudi (2010:12), mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas

bilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut.

Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam penataan administrasi pemerintahan yang ideal maka dituntut bagi para level pimpinan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kualitas pribadi pemimpin. Sebagian sangat bergantung pada faktor keturunan dan merupakan disposisi psikofisik/jasmani-rohani yang herediter sifatnya, yaitu berupa: intelegensi, energi, kekuatan tubuh, kelenturan mental, dan keteguhan moral sebagian lagi dipengaruhi oleh lingkungan sosio-kultural dan kondisi zamannya. Sehingga pimpinan itu adalah produk interaksi antara sifat-sifat karakteristik individual dengan tempaan dan tuntutan situasi zaman, namun kepemimpinan merupakan fenomena kompleks

sehingga efektifitas kepemimpinan memerlukan proses yang terencana, teratur berkesinambungan dan berkesinambungan yang harus ditanamkan dan dibina sepanjang masa.

Oleh sebab itu titik sentral bagi sebuah organisasi adalah unsur kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Kantor Pertanahan Kota Kupang pada dasarnya merupakan organisasi yang digerakkan oleh sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Kota Kupang membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten, dimana wilayah kerja dari Kanwil BPN meliputi seluruh Kantor Pertanahan kota kupang. Sebagai sebuah organisasi pemerintahan, kinerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Kota Kupang dituntut untuk selalu ditingkatkan, agar dapat memberikan dampak yang nyata bagi peningkatan pelayanan kepada masyarakat Kota Kupang, khususnya dalam bidang pelayanan sertipikat. Sehingga diperlukan adanya beberapa variable atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja Kantor Wilayah Kota Kupang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Kupang sesuai dengan harapan para pemegang kepentingan maupun memberikan pelayanan informasi yang akurat dan bermanfaat bagi masyarakat, maka diperlukan adanya kinerja pegawai yang sesuai dengan tugas dan fungsinya terutama kualitas kerja yang dihasilkan harus dapat dipertanggungjawabkan. Demikian juga kuantitas kerja yang dihasilkan harus sesuai dengan target kerja yang diharapkan oleh pimpinan. Kemudian penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan rendahnya pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja yang diharapkan oleh pegawai juga

sangat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik dari para pegawai, Simanjuntak (2015), Timpe (2012) dan Meiner (2010). Kepemimpinan Kantor Pertanahan Kota Kupang pada saat ini menjadi salah satu faktor penentu pencapaian kinerja pegawai menjadi lebih baik atau tidak sesuai harapan.

Bukti empiris faktor kepemimpinan faktor lain yang turut berpengaruh dalam dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kupang adalah adanya faktor penerapan akuntansi sektor publik yang diterapkan oleh semua pegawai. Peranan akuntansi sektor publik di tujukan untuk memberikan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan publik. Perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga berdampak luas pada bidang ekonomi dan politik. Dalam bidang ekonomi, perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mendorong perbaikan iklim investasi, sedangkan dalam bidang politik perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mampu memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya laporan keuangan yang baik pusat maupun daerah, sudah seharusnya dikelola dengan baik, transparan, ekonomis, efisien, efektif dan akuntabel. Adanya laporan keuangan tersebut menjadikannya sebagai sumber informasi untuk menentukan dan mengambil kebijakan dalam mengembangkan dan menumbuhkan wilayahnya.

Salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara adalah penyampaian ukuran normatif yang perlu

diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya.

Karakteristik kualitatif merupakan prasyarat normative yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi karakteristik kualitatif tersebut antara lain sebagai berikut: Relevan, Andal, Dapat dibandingkan, dan Dapat dipahami.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur (2020) hasil penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten takalar. Lebih lanjut hasil penelitian Natsir (2013:55) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh langsung dari perilaku kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muklis (2012). Gaya kepemimpinan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan *quality of work life* sebagai variabel moderasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten aceh besar.

Dapat di lihat dari beberapa penelitian tedahulu yang yang pernah di lakukan, masih ada beberapa peneliti memiliki hasil yang berbeda, Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di Kantor Pertanahan Kota Kupang. Judul penelitian ini akan

peneliti gunakan untuk mencari atau mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kota Kupang. Dan juga hampir sebagian penelitian terdahulu gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik terhadap kinerja pegawai hanya saja hasil dari setiap penelitian masih ada yang belum memiliki hasil yang konsisten dari penelitian lainnya

Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kupang.”**

## **1.2 Masalah Penelitian**

Dari latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah penelitian dalam penelitian ini adalah: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota kupang

## **1.3 Persoalan Penelitian**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kota kupang?

2. Apakah penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kota kupang?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kota kupang?

#### **1.4 Tujuan dan kemanfaatan penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan persoalan penelitian di atas, tujuan yang di capai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kota kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan akuntansi sektor publik terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kota kupang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kota kupang.

##### **1.4.2 Kemanfaatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, dapat diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Kemanfaatan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan dan penambahan pengembangan wawasan pengetahuan ekonomi, khususnya pemahaman

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik terhadap kinerja pegawai dan juga menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Kemanfaatan praktis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini di harapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan informasi serta pengetahuan tentang sektor publik

### b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refrensi, sumber informasi, dan sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan judul ini.

### c. Bagi Kantor Pertanahan Kota Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi Kantor Pertanahan Kota Kupang agar dapat memahami Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, penerapan akuntansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.