

Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Implementasi *New Public Management* Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial Sektor Publik

Lili Indrawati

Prodi Akuntansi Manajemen Pemerintahan - Jurusan Akuntansi

Politeknik Negeri Bandung

indratoriq@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze and prove leadership style against implementation of new public management in enhancing public sector managerial performance. The research was carried out at the Cimahi local government. The number of respondent was 258 employees from 42 working units. The research method used is purposive sampling. Regression is used in analyzing the descriptive research. The result shows that the implementation of NPM affects enhancement of public sector managerial performance but leadership style does not affect the relationship between NPM and public sector managerial performance.

Keyword: *New Public Management, leadership style and Performance of Public Sector Managerial, Cimahi Local Government.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan peran gaya kepemimpinan terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Penelitian ini dilakukan di Kota Cimahi. Jumlah responden sebanyak 258 pegawai dari 42 unit kerja yang ada di Kota Cimahi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa NPM mempengaruhi kinerja manajerial sektor publik, tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap hubungan antara NPM dan kinerja manajerial sektor publik

Kata kunci: NPM, gaya kepemimpinan dan kinerja manajerial sektor publik, Pemerintah Kota Cimahi

Pendahuluan

Organisasi yang baik tidak lepas dari peran serta seorang pemimpin yang layak dicintai, dipercaya, diikuti, mampu membimbing serta memenuhi kriteria pemimpin yang mampu memberikan representasi hati, maka hal tersebut akan mempengaruhi besarnya komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mau mengikuti, mendengarkan, menggugah respek dan simpati orang lain. Tanpa kemampuan tersebut, orang tidak akan mengikuti dan mendengarkannya. Pemimpin mempunyai gaya sendiri-sendiri dalam mengelola organisasi mereka, karena situasi yang berbeda akan mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Stoner *et.al* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Jadi apapun yang dilakukan oleh seorang atasan akan mempunyai pengaruh terhadap bawahan. Pengaruh tersebut mungkin akan membangkitkan semangat dan kegairahan kerja atau malah sebaliknya. Demikian pula jika suatu instansi ingin menerapkan suatu konsep baru dalam manajemennya, akan dimulai dari pimpinan baru kemudian diterapkan ke bawahan.

Dalam instansi pemerintah saat ini kebutuhan terhadap perubahan manajemen sektor

publik merupakan tuntutan masyarakat luas yang menginginkan agar sektor publik menghasilkan produk yang berkualitas dengan menerapkan konsep manajemen publik yang berorientasi pada pelayanan public untuk itu diperlukan suatu konsep baru yaitu Manajemen Publik Baru atau *New Public Management* (NPM). NPM merupakan suatu konsep yang tepat untuk diterapkan, karena berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi kinerja (pelayanan publik); debirokratisasi; akuntabilitas berbasis hasil; pemecahan birokrasi publik ke dalam unit-unit kerja; pemangkasan biaya dan efisiensi; serta kebebasan manajer untuk mengelola organisasi dalam persaingan yang sehat dan arah yang lebih baik.

Untuk mendapatkan hasil yang baik maka para pemimpin instansi pemerintah harus serius, optimal dan bersungguh-sungguh dalam menerapkan konsep tersebut sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pelayanan publik. Begitu pentingnya faktor gaya kepemimpinan pada manajemen instansi pemerintah saat mengelola instansi yang bersangkutan, supaya tujuan yang sudah mereka rencanakan dapat tercapai secara ekonomis, efisien dan efektif. Karena maju atau mundurnya suatu negara bergantung pada para aparatur yang mengelola pemerintahan pada negara tersebut. Pengelolaan yang baik dari suatu pemerintahan sangat penting, karena jika suatu

negara dikelola dengan baik seperti UK pada zaman pemerintahan perdana menteri Thatcher, maka kinerja pemerintah dalam pelayanan publik akan meningkat. Tetapi sebaliknya, jika suatu negara dikelola dengan tidak baik maka negara tersebut akan mundur dan mungkin akan runtuh. Demikian pula pimpinan Kota Cimahi pada saat ini sedang berusaha untuk menerapkan NPM dengan optimal untuk meningkatkan pelayanan publik, oleh karena itu penulis melakukan penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan terhadap implementasi NPM di Pemkot Cimahi, untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana peran gaya kepemimpinan terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik, yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis peran gaya kepemimpinan terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara praktis dapat memberikan kontribusi pada implementasi NPM dalam meningkatkan kinerja manajerial sektor publik melalui perbaikan dan peningkatan gaya kepemimpinan. Sedangkan manfaat secara teoritis diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan digunakan sebagai referensi bagi para akademisi sebagai sarana dalam pengembangan ilmu bidang akuntansi pemerintah, terutama mengenai implementasi NPM dalam rangka peningkatan kinerja manajerial sektor publik melalui gaya kepemimpinan.

Tinjauan Pustaka

New Public Management (NPM) dengan cepat menggeser pendekatan administrasi publik tradisional. Banyak pihak memandang NPM sebagai suatu konsep baru yang ingin menghilangkan monopoli pelayanan yang tidak efisien yang dilakukan oleh birokrasi dan pejabat pemerintah (Mahmudi, 2010). Oleh karena itu NPM dianggap semacam *panacea*, obat mujarab untuk reformasi penyelenggaraan manajemen pemerintahan (Arief, dkk; 2009:62), karena NPM merupakan suatu set teknik manajemen dengan kriteria dan praktek sektor swasta (Lapsey, 2009). Sebagai suatu konsep, NPM memiliki karakteristik utama yaitu perubahan lingkungan birokrasi yang didasarkan pada aturan baku menuju sistem manajemen publik yang lebih fleksibel dan lebih berorientasi pada pelayanan publik.

Karakteristik NPM menurut Hood (1991, pp4-5) seperti yang dijelaskan oleh Mahmudi (2010), mengandung 7 (tujuh) komponen utama, yaitu organisasi publik harus dikelola secara profesional dengan memiliki sistem perencanaan dan pengendalian manajemen yang rapi, seperti sistem perumusan strategi dan perencanaan strategik, sistem *reward & punishment*, struktur organisasi, jejaring informasi, sistem manajemen kinerja dan sistem penganggaran. Supaya profesionalisme kerja

dapat dipertanggung jawabkan, maka disyaratkan mempunyai standar kinerja untuk memberikan nilai terbaik dan praktek terbaik dan mempunyai ukuran kinerja untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target kinerja dan tujuan organisasi. Selanjutnya perlu dikerahkan dan diarahkan semua sumber daya untuk mencapai target dengan menggunakan ukuran kinerja dengan penekanan pada capaian hasil (*output*) dan pemenuhan hasil (*outcome*). Jika *output* dan *outcome* sudah tercapai, maka akan lebih mudah bagi organisasi sektor publik untuk membelah diri dalam unit kerja – unit kerja dengan tujuan menciptakan organisasi yang lebih efisien melalui pelayanan satu atap. Juga diharapkan terjadi persaingan yang baik untuk menghemat biaya dan peningkatan kualitas kinerja serta mendorong berkembangnya sektor swasta dan pihak ketiga dalam pelayanan publik.

Selanjutnya dengan mengelola sektor publik dengan gaya manajemen sektor bisnis dengan gaya kepemimpinan pendekatan situasional, diharapkan menjadi lebih efisien, menghemat biaya, kompetitif, fleksibel dan cepat beradaptasi dengan pasar. Yeh (1996) melihat gaya kepemimpinan dari dua dimensi, dimensi pertama yaitu berorientasi pada orang yang merupakan gaya kepemimpinan yang lebih banyak memotivasi, memberikan kesempatan untuk terlibat dan berkomunikasi yang baik dengan bawahan. Sedangkan dimensi kedua berorientasi pada tugas yang memperlihatkan sejauh mana pimpinan berusaha menjelaskan tugas dan kewajiban individu atau kelompok seperti memberitahu apa yang harus dikerjakan, bagaimana, kapan dan dimana serta siapa yang harus mengerjakan pekerjaan tersebut. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kinerja dan juga dapat menerapkan disiplin dan menghemat penggunaan sumber daya secara ekonomis, efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan serta bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, sehingga mereka bekerja sama sebagai sebuah tim. Atasan tidak otokrat dan tidak pula lepas kendali, dan dalam konsep NPM manajer publik mempunyai keleluasaan untuk mengelola secara akuntabel organisasi yang dipimpinnya dan mereka dituntut untuk bersikap profesional (Mahmudi, 2010). Penerapan konsep NPM yang dilakukan oleh pimpinan dengan sangat optimal dan bersungguh-sungguh (*strict*) dapat meningkatkan kinerja manajerial di sektor publik.

Menurut Mahoney (1963) yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf (*staffing*), negosiasi dan perwakilan. Kinerja manajerial dan staf pada pemerintah harus diukur, untuk melihat capaian target yang sudah dicanangkan sebelumnya. Pengukuran kinerja pada instansi pemerintah adalah alat manajemen yang digunakan untuk

meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan (program) sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi pemerintah (Whittaker,1993).

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dengan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, sedangkan manfaatnya adalah untuk melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan dimana yang akan datang. Walaupun sampai saat ini pengukuran kinerja masih mempunyai keterbatasan, karena data kinerja tidak menyiratkan secara langsung proses yang terjadi, juga beberapa *outcome* tidak dapat diukur secara langsung serta informasi yang diperoleh bukanlah merupakan informasi yang lengkap. Tetapi pengukuran kinerja tetap dapat mencerminkan baik tidaknya pengelolaan organisasi yang bersangkutan. Pengelola organisasi perlu mengetahui apakah pelayanan yang mereka sediakan sudah sesuai dari segi jumlah, tingkat kualitas, ataupun harga yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini merupakan perwujudan pertanggung jawaban pengelola kepada para *stakeholder* (pemangku kepentingan), karena manajer bertanggung jawab tidak hanya sebatas pada memberikan pelayanan secara fisik, tetapi juga pada pengelolaan usaha yang baik, oleh karena itu manajemen perlu mewujudkan *value for money* (VFM) pada kegiatan yang dilaksanakan.

Selama dua dasawarsa NPM telah berkontribusi secara positif dalam memperbaiki kinerja sektor publik melalui mekanisme kinerja yang diorientasikan pada pengukuran ekonomi, efisiensi dan efektifitas (*value for money*-Mahmudi, 2010). Dengan *value for money* akan disediakan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan, oleh karena itu harus ada indikator kinerja yang merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. *Value for money* adalah penghargaan terhadap nilai uang, hal ini berarti bahwa setiap rupiah harus dihargai secara layak dan digunakan sebaik-baiknya (Mahmudi, 2010). Pengukuran kinerja dengan VFM telah membuat keseimbangan antara pengukuran hasil dengan pengukuran proses. Dalam mata rantai VFM, indikator efektifitas berorientasi pada hasil, indikator ekonomi dan efisiensi berkonsentrasi pada proses. Indikator efektifitas lebih bersifat kualitatif sedangkan indikator ekonomi dan efisiensi lebih bersifat kuantitatif.

Ekonomi adalah pengeluaran daerah hendaknya digunakan secara berhati-hati (*prudence*) dan keuangan daerah harus digunakan secara optimal tanpa pemborosan (hemat), rumusnya (Mahsun, 2006;186):

$$\text{Ekonomi} = \frac{\text{Realisasi Pengeluaran}}{\text{Anggaran Pengeluaran}} \times 100\%$$

Efisiensi atau produktivitas adalah jika suatu target tertentu dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya dan biaya yang serendah-rendahnya (*spending well*) jika dibandingkan secara relatif dengan kinerja usaha sejenis atau antar kurun waktu, rumusnya (Mahsun, 2006;187)

Efisiensi

$$= \frac{\text{Realisasi Biaya Utk Memperoleh Pendapatan}}{\text{Realisasi Pendapatan}} \times 100\%$$

Efektifitas merujuk pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dalam batas anggaran yang tersedia atau disebut dengan *spending wisely*. Menurut Mahmudi (2010) untuk mencapai efektifitas suatu organisasi harus efisien, karena jika efektifitas biaya sudah terpenuhi, maka setiap biaya yang dikeluarkan tidak akan sia-sia, rumusnya (Mahsun, 2006;187):

$$\text{Efektifitas} = \frac{\text{Realisasi Pendapatan}}{\text{Anggaran Pendapatan}} \times 100\%$$

Penelitian Terdahulu

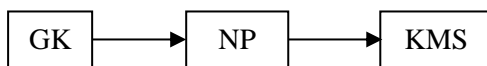
Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap implementasi konsep NPM untuk meningkatkan kinerja, umumnya dilakukan secara deskriptif, jarang yang memberikan bukti secara empiris. Penelitian yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Robin Hambleton (2003) melakukan penelitian yang berjudul "*City Leadership and the New Public Management – a Cross National Analysis*", hasil penelitian memperlihatkan NPM dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajer sektor publik (*public sector officer*).
2. Povel Pavlov & Polya Katsamunsk (2002) melakukan penelitian dengan judul "*the relation of leadership and new public management in central government: Bulgarian specifics*", memperlihatkan NPM dan kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja manajer sektor publik.
3. Paresh Wankhade & John Brinkman (2007) melakukan penelitian dengan judul: "*the New Public Management and Leadership – whether there is any contingent relationship between leadership style and performance status: evidence from English National Health Centre (NHS) Trust*", memperlihatkan bahwa NPM dan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja manajer sektor publik.

Kerangka Pemikiran

Manajer publik yang profesional haruslah orang yang mempunyai visi yang kuat (Arif, 2009), kreatif dan harus mampu untuk berkompetisi dalam meningkatkan pelayanan publik. Sektor publik memerlukan manajer dengan gaya partisipatif (Arif, 2009) supaya bawahan lebih leluasa untuk berkreasi

dan mengambil inisiatif yang diperlukan. Menurut Yeh (1996) gaya kepemimpinan berorientasi pada orang, yaitu gaya manajer yang lebih memotivasi bawahan untuk melaksanakan tugas dengan memberikan kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana kerja yang kondusif serta hubungan saling mempercayai dan menghormati sesama anggota organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi tugas yaitu pimpinan mengarahkan dan mengawasi bawahan untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan dan pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan pegawai. Dalam penelitian Polidano (1999) menyatakan bahwa pimpinan yang profesional dan komit sangat berperan untuk keberhasilan dalam menerapkan NPM di negara masing-masing, hal tersebut diperkuat dengan penelitian Yamamoto (2003). Adapun model penelitian seperti gambar berikut:



Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian dibangun berdasarkan pada rumusan masalah dan kerangka pemikiran. Berdasarkan hal tersebut hipotesis penelitian berikut ini: **Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik.**

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah unit kerja yang ada di pemerintah daerah Kota Cimahi, sedangkan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu hanya terbatas pada unit tertentu yang dapat memberikan informasi dengan kriteria yang sudah ditentukan (Sekaran, 2006), yaitu sebanyak 42 unit kerja yang mempunyai pendapatan dan belanja saja. Sedangkan metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), sumber data yang digunakan dan dianalisis adalah jenis data primer (*primary data*). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 1999:147)

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah *new public management*, gaya kepemimpinan dan kinerja manajerial sektor publik. Variabel *new public management* merupakan variabel independen, variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel penguat (*moderating*) sedangkan kinerja manajerial sektor publik merupakan variabel dependen. Variabel-variabel ini akan diukur dengan instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang bersifat tertutup yang memenuhi persyaratan skala *likert*. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>New Public Management</i> (NPM) (Hood,1991)	Manajemen berorientasi kinerja	a. Manajemen professional di sektor publik b. Standar kinerja dan ukuran kinerja c. Pengendalian <i>output</i> dan <i>outcome</i> d. Pemecahan unit-unit kerja di sektor publik e. Menciptakan persaingan di sektor publik f. Mengadopsi gaya manajemen sektor bisnis g. Disiplin dan penghematan sumber daya	Tingkat profesionalisme Tingkat capaian kinerja Tingkat <i>output</i> & <i>outcome</i> Tingkat efisiensi Tingkat persaingan Tingkat penerapan Tingkat penghematan	Ordinal
Gaya Kepemimpinan (Quey-Jen Yeh, 1996)	1. Gaya kepemimpinan berorientasi pada orang	a. Atasan menetapkan tujuan yang harus dicapai dan menyerahkan kepada bawahan cara mencapainya b. Berdiskusi dengan bawahan serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan c. Bersikap kekeluargaan dan menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan bawahan a. Menekankan pentingnya pelaksanaan tugas dengan baik	Tingkat penyelesaian kerja Tingkat keterlibatan Tingkat keterlibatan Tingkat pelaksanaan	Ordinal

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
----------	---------	-----------	--------	-------

	Gaya Kepemimpinan berorientasi pada tugas	<ul style="list-style-type: none"> a. Menekankan pentingnya efisiensi dan pelaksanaan tugas tepat waktu b. Menekankan untuk menjaga hubungan baik dengan orang tertentu c. Pengawasan ketat dan pemberian petunjuk kepada pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat efisiensi Tingkat kedekatan Tingkat pengawasan 	Ordinal
Kinerja Manajerial Sektor Publik (Mahsun, 2006)	<i>Value for money</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan memperoleh, mempertahankan dan mengamankan pegawai dengan biaya yg rendah b. Kemampuan mencapai target dengan sumber daya dan biaya yang rendah c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam batas anggaran yang tersedia 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ekonomis Tingkat efisiensi Tingkat efektif 	Ordinal

Pengujian awal yang akan dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat kesahihan dan keandalan alat ukur yang digunakan. Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi validitas yang lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$, dan nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 60% seperti berikut NPM = 0.867; GK= 0,619; KMSP = 0,883.

Pengujian selanjutnya adalah uji normalitas untuk melihat kenormalan distribusi data, dan dari hasil pengujian terlihat bahwa data terdistribusi secara normal, yaitu NPM= 0,324; GK = 0,534 dan KMSP = 0,283. Kemudian dilakukan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, dengan hasil pengujian bahwa tidak terjadi multikolinearitas untuk variabel NPM = 1.051; GK=1.040 demikian juga dari hasil pengujian berikutnya terlihat tidak terjadi heterokedastisitas, karena variabel NPM = 0,988; GK = 0.992.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dengan menggunakan alat bantu program computer SPSS, data yang diperoleh berupa *New Public Management*-NPM (X), Gaya Kepemimpinan-GK dan Kinerja Manajerial Sektor Publik-KMSP (Y) yang diolah menggunakan program tersebut. Analisis regresi interaksi digunakan untuk mengetahui pengaruh NPM terhadap KMSP dengan variabel gaya kepemimpinan (GK) sebagai variabel moderasi. Hasil Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 18,712 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi interaksi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja manajerial sektor publik, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap implementasi *new public management* dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik.

Sedangkan untuk melihat pengaruh interaksi antara implementasi NPM dengan GK dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik digunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (-0,590) lebih besar dari t tabel (2,020) dan *p-value* sebesar 0,559 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga interaksi implementasi NPM dengan gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik berada di daerah penerimaan H_0 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa interaksi implementasi NPM dengan GK berpengaruh dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik **ditolak**. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Hambleton (2003), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa NPM dan GK dapat meningkatkan kinerja manajerial sektor publik. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pavlov dan Katsamunsk (2002) dan juga Paresh Wankhade & John Brinkman (2007), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa NPM dan GK tidak mempengaruhi kinerja manajerial sektor publik. Menurut pendapat mereka hal ini terjadi karena para manajer tersebut kurang berpengalaman, kurang pengetahuan, kurangnya atribut kepemimpinan sebagai pelayan masyarakat. Hal yang perlu sangat dipahami adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi (Fiedler, 1971).

Pembahasan

NPM secara parsial berpengaruh (1,782) tetapi tidak signifikan secara linier (0,314) terhadap KMSP. Hal ini dimungkinkan karena konsep manajemen publik yang baru memerlukan seorang pemimpin yang tegas untuk bisa menerapkan gaya tersebut. Dalam penerapannya diperlukan disiplin yang tinggi, baik dari pemimpin maupun dari bawahan, dan disiplin ini bisa terwujud jika sang pemimpin memiliki komitmen yang tinggi. Konsep NPM menghendaki adanya desentralisasi, pendelegasian serta pemberian kewenangan yang lebih besar kepada bawahan. Penerapan konsep NPM dapat dipandang sebagai bentuk modernisasi atau reformasi manajemen dan administrasi publik,

desentralisasi wewenang yang mendorong demokrasi.

Simpulan, Keterbatasan Dan Implikasi

Simpulan

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada pemikiran bahwa semua pemerintah daerah di Indonesia sudah menerapkan NPM, dan memiliki kepala daerah dan jajarannya yang memahami konsep NPM tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pavlov dan Katsamunska (2002) dan juga Paresh Wankhade & John Brinkman (2007).

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada umumnya responden belum memahami istilah NPM dan mereka juga adalah para birokrat murni. Namun begitu pada saat ini prinsip NPM sedang mereka terapkan keseluruhan tingkatan struktur organisasi dengan sepenuh hati yang dimulai oleh kepala daerah dan jajarannya.

Implikasi

Peningkatan kinerja manajerial sektor publik dapat dilakukan dengan menerapkan *new public management* jika para manajer menerapkannya secara optimal dan bersungguh-sungguh, dan bukan hanya pada tingkat manajerial saja tetapi pada semua tingkatan, yaitu tingkat pelaksanapun harus menerapkan konsep NPM ini dalam pelayanan publik. Supaya mereka lebih memahami konsep NPM maka sedini mungkin konsep ini harus disosialisasikan kepada mereka, supaya tidak terjadi penolakan.

Daftar Pustaka

- Arif, Mirrian S, dkk. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Edisi Kedua. Cetakan ketiga. Penerbit Universitas Terbuka. Jakarta.
- Christensen, Mark & Yoshimi, Hiroshi, 2003, "Public Sector Performance Reporting: New Public Management and Contingency Theory Insights," *Government Auditing Review* Volume 10, March 2003.
- Hood, Christopher.1991. "A Public Management for all Season?", *Public Administration*, 69, 1,pp.3-19.
- Hood, C.C.1995. "The 'New Public Management' in the 1980's: variations on a theme", *Accounting Organization and Society*, Vol. 20, No. 2/3, pp. 93-109.

Hughes, O.E. 1998. *Public Management and Administration*, 2nd Edition, London: MacMillan Press Ltd.

Hyndman, Noel & McGeough, Francis. 2006. "NPM and The Performance Measurement: A Comparative Study of The Public Sectors in Ireland and The UK," *Irish Accounting Review*, Article 03, pp. 29-57

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE

Jansen, E.Pieter. 2008. *New Public Management: Perspectives on Performance and The use of Performance Information*. Financial Accountability & Management, Vol. 24, No.2.

Lapsley. I. 1999. Accounting and The New Public Management: Instruments of Substantive Efficiency or a Rationalising Modernity?. *Financial Accountability & Management*, Vo. 15. No. 3 & 4, pp. 201-207.

Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN. Yogyakarta

Mahoney, T.A, T.H.Jerde and S.J.Carroll. 1963. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.

Mahsun, Mohamad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta

Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Martinaitis, Zilvinas & Nakrosis, Vitalis. 2009. Explaining Innovation in the Lithuanian Public sector: New Public Management, Administrative Culture and Structural Capacities. *Article for the Lituianian Political Science Yearbook 2009*.

Paresh Wankhade & John Brinkman (2007) "the New Public Management and Leadership – whether there is any contingent relationship between leadership style and performance status: evidence from English National Health Centre (NHS) Trust

Povel Pavlov & Polya Katsamunska (2002) "the relation of leadership and new public

<p><i>management in central government: Bulgarian specifics</i></p> <p>Robin Hambleton (2003) “<i>City Leadership and the New Public Management – a Cross National Analysis</i>”.</p> <p>Sekaran, Uma (2000). <i>Research Methods for Business</i>. John Wiley & Sons, Inc. 3th edition.</p> <p>Whittaker, J.B. 1993. <i>Government Performance and Result Act: A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement</i>.</p>	<p>Yamamoto, Hiromi. 2003. <i>New Public Management- Japan’s Practice</i>. Institute for International Policy Studies. IIPS Policy Paper 293E</p> <p>Undang-Undang Republik Indonesia No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.</p> <p>Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Lampiran 1: Uji Normalitas Data**NPar Tests**

			NPM	GK	KMSP
N			42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		3.095743	3.593762	2.995507
	Std. Deviation		.5458438	.2717261	.6108556
Most Extreme Differences	Absolute		.147	.124	.153
	Positive		.095	.078	.092
	Negative		-.147	-.124	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.953	.806	.988	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324	.534	.283	

Uji Multikolinearitas Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GK, NPM	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KMSP

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	NPM	.951	1.051
	GK	.962	1.040

a. Dependent Variable: KMSP

Lampiran 2: Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.378	.794		.476	.637
	NPM	-.001	.064	-.003	-.016	.988
	GK	.008	.133	.011	.063	.950

Lampiran 3 : Regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap implementasi NPM dalam peningkatan KMSP

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NPM_GK, GK, NPM ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: KMSP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.564	.40314

- a. Predictors: (Constant), NPM_GK, GK, NPM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.123	3	3.041	18.712	.000 ^a
	Residual	6.176	38	.163		
	Total	15.299	41			

- a. Predictors: (Constant), NPM_GK, GK, NPM
 b. Dependent Variable: KMSP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.480	5.140		-.872	.389
	NPM	1.782	1.747	1.593	1.020	.314
	GK	1.441	1.448	.651	.995	.326
	NPM_GK	-.289	.490	-1.059	-.590	.559

- a. Dependent Variable: KMSP

**Lampiran 4: Uji reliabilitas data
 Reliability (GK)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	7

Reliability (NPM)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Reliability (KMSP)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12