

PENGARUH GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BOYOLALI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta



Disusun Oleh :

Krisna Dandy Saputra

NIM. 18130051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023

PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Krisna Dandy Saputra
NIM : 18130051
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
BOYOLALI

Mengetahui



Kepala
Program Studi Manajemen
Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.

Pembimbing Skripsi

Drs. Muhammad Jalari, SE, MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Krisna Dandy Saputra

NIM : 18130051

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Pengaruh Good Government Governace Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana
Ekonomi

Pada Hari : Jumat

Tanggal : 28 September 2023

Tim Penguji

Ketua : Drs. H. Muhammad Jalari, SE, MM

Anggota : Putri Maisara, SE, M.B.A

Tanda Tangan



Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, SE, MM, MH
NIDN. 0625127401

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Krisna Dandy Saputra

NIM : 18130051

Progdi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan bahwa Skripsi saya adalah hasil Plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan / menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Surakarta, 1 Pebruari 2023



Membuat Pernyataan

Krisna Dandy Saputra

MOTTO

Merasa tak mampu adalah kebodohan

Mencoba adalah langkah membuka kesempatan

Gagal merupakan pembuka jalan kesuksesan

Sukses hanya sedikit hadiah dari jerih payah ketika melewati kegagalan

Karena didalam hidup bukan seberapa kita sukses

Tapi seberapa berani kita melangkah untuk menjalani kehidupan yang sulit ini

Semangat untuk jadi SUKSES !!!

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmad dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Good Government Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Manajemen program Strata Satu (S-1) Tinggi Ilmu Surakarta

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Jalari selaku Pembimbing yang telah membantu membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak Ir. Cipto Budoyo selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali dan jajarannya yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan terselesaikan.
3. Ibu Sehati yang telah melahirkan saya dan senantiasa memberikan motivasi dan doa yang tiada henti dan Bapak Triyanto yang semasa hidup selalu mendukung semua yang saya impikan.

4. Istri saya mas Annisa Ulfiana Dewi yang telah memotivasi membantu sepenuhnya dari awal masuk kuliah sampai sekarang.
5. Teman-teman S1 Manajemen yang telah memberikan semangat.
6. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi.

Boyolali, Februari 2022



Krisna Dandy Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Batasan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Penelitian Terdahulu.....	5
B. Landasan Teori	13
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Populasi dan Sampel.....	39
B. Data Penelitian.....	39
C. Variabel Penelitian	41
D. Metode Analisis Data	43
E. Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	49
B. Deskripsi Data Responden	80
C. Deskripsi Data Penelitian	84

D. Analisis Data	89
E. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	91
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	100
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
BAB V PENUTUP	108
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka pemikiran	36
4.1 Logo Dinas Perhubungan	50
4.2 Struktur organisasi	52
4.3 Hasil uji normalitas	92
4.4 Hasil uji heterokedastisitas scatterplot	97

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian terdahulu.....	9
4.1 Data responden.....	80
4.2 Data responden berdasarkan jenis kelamin	82
4.3 Data responden berdasarkan usia	82
4.4 Data responden berdasarkan pendidikan.....	83
4.5 Data responden berdasarkan masa kerja	84
4.6 Tanggapan responden mengenai transparasi.....	85
4.7 Tanggapan responden mengenai akuntabilitas.....	86
4.8 Tanggapan responden mengenai kewajaran dan kesetaraan	87
4.9 Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai.....	88
4.10 Hasil uji validitas.....	89
4.11 Hasil uji reliabilitas	91
4.12 Hasil uji multikolinearitas	93
4.13 Hasil uji autokorelasi.....	94
4.14 Tabel durbin watson	95
4.15 Tabel hasil keputusan uji autokorelasi	95
4.16 Hasil pengujian regresi.....	98
4.17 Hasil korelasi variabel.....	100
4.18 Pedoman interpretasi koefisien korelasi	101
4.19 Hasil uji simultan (uji F)	102
4.20 Hasil uji hipotesis	103

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah seharusnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali di dasarkan pada prinsip-prinsip *Good Government Governance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey. Peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada koresponden yaitu Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali. Kinerja adalah hasil dari kerja seseorang secara kualitas atau prestasi dari sebuah tanggung jawab yang dimiliki atau dibebankan. Kinerja merupakan salah satu penunjang baik atau tidaknya suatu organisasi. Instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Perhubungan merupakan organisasi yang tujuan utamanya memberikan pelayanan, perlindungan berupa ketentraman dan keamanan kepada masyarakat, oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang prima. Salah satu cara untuk kinerja dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Government Governance* yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Kewajaran dan Kesetaraan agar dapat tercapai sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini prinsip-prinsip *Good Government Governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, kewajaran dan kesetaraan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini prinsip-prinsip *Good Government Governance* yaitu kewajaran dan kesetaraan paling berpengaruh daripada prinsip-prinsip lainnya.

Kata Kunci : good government governance, kinerja pegawai, instansi pemerintah

ABSTRACT

This study aims to find out how the performance of the Boyolali Regency Transportation Service employees should be based on the principles of Good Government Governance. This study uses a quantitative descriptive approach. Data collection techniques using survey methods. Researchers used questionnaires distributed to correspondents, namely the Boyolali Regency Transportation Service Employees. Performance is the result of a person's work in quality or achievement of a responsibility that is owned or charged. Performance is one of the supports whether or not an organization is good. Government agencies in this case the Department of Transportation are organizations whose main purpose is to provide services, protection in the form of peace and security to the community, therefore human resources in government agencies are required to produce excellent performance. One way for performance in carrying out its duties and authorities is by applying the principles of Good Government Governance, namely Transparency, Accountability, Fairness and Equality so that it can be achieved in accordance with expectations. The results of this study that the principles of Good Government Governance, namely transparency, accountability, fairness and equality in the Boyolali Regency Transportation Service employees did not have much effect on employee performance. In this case, the principles of Good Government Governance, namely fairness and equality, are the most influential than other principles.

Keywords: good government governance, employee performance, government agencies

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja adalah hasil dari kerja seseorang secara kualitas atau prestasi dari sebuah tanggung jawab yang dimiliki atau dibebankan. Kinerja merupakan salah satu penunjang baik atau tidaknya suatu organisasi, dengan kinerja yang baik dari pegawainya maka bisa dipastikan organisasi tersebut juga akan menjadi baik, sebaliknya jika kinerja buruk maka akan berpengaruh buruk juga bagi suatu organisasi tersebut. Kinerja sudah menjadi unsur yang merupakan salah satu tolak ukur menilai pencapaian dari tujuan suatu organisasi. Instansi pemerintah adalah organisasi dengan tujuan utamanya memberikan pelayanan masyarakat, karena itu sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang prima, hal ini juga dipengaruhi semangat reformasi yang mewarnai pendayagunaan aparatur Negara dengan tuntutan mewujudkan administrasi Negara yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan juga dalam melaksanakan pembangunan.

Instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Perhubungan merupakan organisasi yang tujuan utamanya memberikan pelayanan, perlindungan berupa ketentraman dan keamanan kepada masyarakat, oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang prima. Salah satu cara untuk kinerja dalam

menjalankan tugas dan wewenangnya dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang saat ini sedang giat dijalankan di instansi pemerintah. *Good Government Governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang baik, dalam mewujudkan *Good Government Governance* bukan hal yang mudah, disamping komitmen yang kuat, pemerintah perlu mengambil dan menggunakan strategi yang tepat, hal ini disebabkan oleh luasnya cakupan masalah dan keterbatasan sumber daya yang mengharuskan pemerintah mengambil pilihan yang strategis dalam pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Government Governance*.

Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *Good Government Governance*, dengan mengambil judul “Pengaruh *Good Government Governance* Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali?
2. Apakah pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali?
3. Apakah pengaruh kewajaran dan kesetaraan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali?

C. BATASAN MASALAH

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu penerapan *Good Government Governance* didasarkan pada pedoman Komite Nasional Kebijakan *Governance* tentang Pedoman *Good Public Governance* (2008) dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisa pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.
2. Menganalisa pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.
3. Menganalisa pengaruh kewajaran dan kesetaraan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan *dengan Good Government Governance*.

2. Manfaat Praktis

Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali dan Dinas Perhubungan Boyolali, yaitu sebagai input masukan tentang akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Daerah Boyolali yang sedang atau telah terjadi selama ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Ronanda (2019), penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Penerapan *Good Government Governance* Terhadap Kualitas Anggaran (Studi Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta).” Dengan variabel Dependen adalah Kualitas Anggaran SKPD Pemerintah Kota Yogyakarta, sedangkan variabel Independen adalah *Good Government Governance*. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah bahwa *Good Government Governance* berpengaruh terhadap Kualitas Anggaran SKPD Pemerintah Kota Yogyakarta dengan hasil uji regresi linear sederhana untuk nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Karollah dan Natasya (2018), penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh.” Dengan variabel Dependen adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sedangkan variabel Independen adalah Tunjangan Prestasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah hasil analisis juga menunjukkan bahwa Tunjangan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh.

Wibowo (2018), dengan judul “Pengaruh Penerapan *Good Governance* Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Banjararum.” Variabel yang digunakan adalah Kinerja Pengelolaan Keuangan sebagai variabel Dependen, sedangkan *Good Governance* (X_1) dan Pengendalian Internal (X_2) sebagai variable Independen. Dengan kesimpulan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah desa Banjararum dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah desa Banjararum.

Astriandy (2018) yang berjudul “Analisis Penerapan Prinsip *Good Government Governance* Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Desa Parit Baru, Kec. Sungai Raya, Kab. Kubu Raya).” Dengan variabel dependen adalah Keuangan Desa Parit Baru, sedangkan variabel Independen adalah Prinsip *Good Government Governance*. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa belum semua prinsip *Good Government Governance* dapat diterapkan dengan sepenuhnya dalam pengelolaan keuangan desa dalam pemerintahan Desa Parit Baru.

Fathia (2018), penelitian tersebut berjudul “Analisis Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*Good Government Governance*) dan Tingkat Penerimaan Pajak Terhadap Pertumbuhan Ekonomi.” Dengan variabel Dependen adalah Data Pertumbuhan Ekonomi, sedangkan variabel Independen adalah *Voice and Accountability* (X_1), *Political Stability* (X_2), *Government Effectiveness* (X_3), *Regulatory Quality* (X_4), *Rule of Law* (X_5), *Control of Corruption* (X_6) dan Tingkat Penerimaan Pajak (X_7). Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah bahwa variabel *voice and accountability* berpengaruh secara negatif. Variabel *Government Effectiveness*, *Rule of Law* dan Tingkat Penerimaan Pajak berpengaruh secara positif. Variabel *Political Stability*, *Regulatory*, *Control of Corruption* tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi.

Saribu (2017) penelitian berjudul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang” . Dengan Variabel Dependent Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) dan Variabel Independent Prinsip-prinsip *Good Government Governance* meliputi Akuntabilitas (X_1), Transparansi (X_2), Responsivitas (X_3), dan Keadilan (X_4). Hasil dari Penelitian adalah akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Khairani (2017) dengan penelitian “Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan”. Dengan Variabel Dependent Kinerja Perusahaan (Y) dan Variabel Independent Prinsip *Good Corporate Governance* meliputi Transparansi (X_1), Akuntabilitas (X_2), *Responsibility* (X_3), Independensi (X_4) dan Kewajaran (X_5). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa prinsip transparansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip *responsibility* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip kewajaran berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Nurlaela (2015) dengan penelitian “Pengaruh *Good Government Governance* dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (survey Pada Dinas SKPD Kabupaten Ciamis)”. Dengan variabel Dependen Kinerja Instansi Pemerintah dan Variabel Independent *Good Government Governance* (X_1), dan Akuntabilitas (X_2). Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah bahwa *good governance* memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis, karena variabel *good governance* memiliki tingkat signifikansi $<0,05\%$. Sedangkan nilai koefisien jalur yang diperoleh variabel akuntabilitas (X_2) terhadap Kinerja Instansi

Pemerintah (Y), diperoleh (γ^2) sebesar 0,773 dengan signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Akuntabilitas berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 77,3%.

Untuk memudahkan dalam penelitian maka beberapa penelitian terdahulu diatas dapat dimasukkan ke dalam tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Fransisca Harpranisa Cahyani Ronanda	2019	Pengaruh Penerapan <i>Good Government Governance</i> Terhadap Kualitas Anggaran (Studi Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta)	Dependen : Kualitas Anggaran SKPD Pemerintah Kota Yogyakarta (Y) Independen : Good Government Governance (X)	<i>Good Government Governance</i> mempengaruhi kualitas anggaran SKPD Pemerintah Kota Yogyakarta secara signifikan
2.	Banta Karollah, Syarifah Nathasya	2018	Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh	Dependen : Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) Independen : Tunjangan Prestasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)	TPK dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
3.	Rino Pandhu Wibowo	2018	Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Banjararum	Dependen : Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Independen : <i>Good Governance</i> (X_1), Pengendalian Internal (X_2)	1). Penerapan <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan 2). Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan
4.	Christo Astriandy	2018	Analisis Penerapan Prinsip <i>Good Government Governance</i> Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Desa Parit Baru, Kec. Sungai Raya, Kab. Kubu Raya)	Dependen : Keuangan Desa (Y) Independen : Prinsip <i>Good Government Governance</i> (X)	Belum semua prinsip dari <i>Good Government Governance</i> dapat diterapkan sepenuhnya dalam pengelolaan keuangan desa.
5.	Syaharani Noer Fathia	2018	Analisis Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (<i>Good Government Governance</i>) dan Tingkat Penerimaan Pajak Terhadap Pertumbuhan Ekonomi	Dependen : Data Pertumbuhan Ekonomi (Y) Independen : <i>Voice and Accountability</i> (X_1), <i>Political Stability</i> (X_2), <i>Government Effectiveness</i> (X_3), <i>Regulatory Quality</i> (X_4),	Variabel <i>Voice and accountability</i> berpengaruh secara negatif. Variabel <i>Government Effectiveness</i> , <i>Rule of Law</i> dan Tingkat Penerimaan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
				<i>Rule of Law (X₅), Control of Corruption (X₆) dan Tingkat Penerimaan Pajak (X₇)</i>	Pajak berpengaruh secara positif. Variabel <i>Political Stability, Regulatory, Control of Corruption</i> tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi.
6.	Ardik Dolok Saribu	2017	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Government Governance</i> Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	Variabel Dependent Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) dan Variabel Independent Prinsip-prinsip <i>Good Government Governance</i> meliputi Akuntabilitas (X ₁), Transparasi (X ₂), Budaya Hukum(X ₃), dan Keadilan (X ₄).	Akuntabilitas, transparansi, budaya hukum dan keadilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap efektivitas kinerja pegawai.
7.	Siti Khairan	2017	Pengaruh Penerapan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan	Dengan Variabel Dependent Kinerja Perusahaan (Y) dan Variabel Independent Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> meliputi Transparasi (X ₁), Independensi (X ₄) dan Kewajaran (X ₅).	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa prinsip transparansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja perusahaan,

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
				Akuntabilitas (X ₂), Responsibilit y (X ₃),	prinsip responsibility berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, prinsip kewajaran berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
8.	Wala Siti Nurlaela	2015	Pengaruh <i>Good Government Governance</i> dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Dinas SKPD Kabupaten Ciamis)	variabel Dependen Kinerja Instansi Pemerintah (Y) dan Variabel Independent <i>Good Government Governance</i> (X ₁), dan Akuntabilitas (X ₂)	<i>Good governance</i> memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis, Akuntabilitas berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis.

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Indra (2010: 274), kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan misi dan visi organisasi dalam perumusan strategi dan menyusun. Menurut Mahsun (2013: 25), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perancangan strategi suatu organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu gambaran untuk pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Armstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema

penilaian kinerja yang tidak memadai Kasenda, (2013: 853-859).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604). Kinerja ialah “hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut performance” Usman, (2010:487). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Dalam bukunya Sutrisno (2010:175) dikemukakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan

memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

- 2) Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- 3) Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari paparan beberapa teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang telah ada.

b. Jenis-Jenis Kinerja

Dalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan Moeheriono (2012:98), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kinerja operasional (*operation performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2) Kinerja administrative (*administrative performance*).

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3) Kinerja strategik (*strategic performance*). Kinerja ini

berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau

remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27).

3) Disiplin

Disiplin yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam membentuk gagasan untuk merencanakan sesuatu yaitu tujuan organisasi.

5) Ketersediaan Peralatan dan Barang

Dibutuhkan ketersediaan peralatan dan barang untuk dapat menunjang kelancaran tugas karyawan. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang berhubungan dengan proses produksi.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan nyaman dan ini akan menambah kinerja yang baik pula, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan mempengaruhi kinerja dari karyawan juga.

7) *Job Description* dan Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya akan mendatangkan efisien dan efektifitas kerja yang baik. Dengan adanya hal itu maka berpengaruh juga terhadap kinerja.

8) Visi, Misi, dan Budaya Organisasi

Suatu organisasi yang akan dibentuk perlu adanya visi misi yang jelas hal ini dapat menjadi tujuan utama dalam organisasi.

9) Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan

Komunikasi sangat penting dilakukan baik dilakukan dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya. Karyawan mengharapkan memiliki pemimpin yang suportif dengan karakter fleksibel dapat dipercaya dan pengertian.

10) Pelatihan dan Pengembangan Diri

Dibutuhkan untuk menambah wawasan dari karyawan.

11) Bonus dan Insentif

Bonus digunakan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai.

Sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000;67) faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor kemampuan (*Ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2007:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain :

- 1) Faktor individual :

- a) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dalam bahasa inggris disebut sebagai *ability* merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerja. Menurut Notoadmodjo, ketrampilan merupakan praktik dari pengetahuan dengan demikian ketrampilan seseorang berkaitan dengan pengetahuan. Dengan adanya kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja dapat disimpulkan kinerja mereka akan memadai.

- b) Latar belakang

Latar belakang setiap individu pasti berbeda-beda. Lingkungan yang pertama dan paling utama yang dikenal manusia adalah lingkungan keluarga. Keluarga adalah bentuk kekerabatan terkecil yang terdiri dari ayah, ibu dan anak-anak. Didalam keluarga seseorang

mendapatkan pendidikan pertama kalinya. Oleh karena itu peranan latar belakang dalam hal ini keluarga sangat mempengaruhi tingkat kinerja nantinya.

c) Demografi

Faktor demografi yang dimaksudkan adalah umur, tingkat pendidikan, jabatan dan lama jabatan. Keragaman demografi pegawai menjadikan lingkungan kerja menjadi semakin kompleks karena akan timbul berbagai persepsi, ide, pemikiran, perilaku yang berbeda yang akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

2) Faktor Psikologi :

- a) *Persepsi*
- b) *Attitude*
- c) *Personality*
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

3) Faktor Organisasi :

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) Job design

Apabila faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin baik. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menjunjung keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sedangkan menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kinerja baik, dipengaruhi oleh dua faktor :
 - a) Internal (pribadi) : Kemampuan tinggi dan kerja keras
 - b) Eksternal (lingkungan) : Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan – rekan dan pemimpin yang baik.
- 2) Kinerja Jelek, dipengaruhi dua faktor :
 - a) Internal (pribadi) : Kemampuan rendah dan upaya sedikit
 - b) Eksternal (lingkungan) : rekan - rekan kerja tidak produktif, pekerjaan sulit, nasib buruk dan pemimpin yang tidak simpatik.

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.

f. Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

- 1) Diagnosis
- 2) Pelatihan
- 3) Tindakan
- 4) Manajemen Kinerja (*Performance Management*)
- 5) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal ini. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif akan

terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja lebih digunakan sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja. Penggunaan Penilaian Kinerja antara lain:

- a) Perencanaan Sumber Daya Manusia
- b) Perekrutan dan Seleksi
- c) Pelatihan dan Pengembangan
- d) Perencanaan dan Pengembangan Karir
- e) Program Kompensasi
- f) Hubungan Kekaryawan Internal
- g) Penilaian Potensi Karyawan

g. Menetapkan Kriteria (Standar) Kinerja

1) Sifat

Sifat karyawan seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja, pemanfaatan dalam penilaian bisa dianggap tepat.

2) Perilaku

Ketika hasil tugas seseorang sulit untuk ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang yang berhubungan dengan tugas.

3) Kompetensi

Kompetensi dalam hal ini meliputi pengetahuan luas, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bersifat teknis,

berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

4) Pencapaian Tujuan

Hasil pencapaian tujuan dapat menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil yang dicapai harus berada dalam kendali tim atau individu dan hasil-hasil harus mengarah pada kesuksesan perusahaan.

5) Potensi Perbaikan.

Ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, banyak kriteria yang berfokus pada masa lalu. Perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Dinas Perhubungan

a. Pengertian Dinas Perhubungan

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang perhubungan, dinas perhubungan dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas

pembantuan Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, meliputi bidang Lalu Lintas dan Angkutan, bidang pengembangan dan keselamatan, bidang pengujian dan rekayasa kendaraan

b. Tugas, Fungsi dan Wewenang Dinas Perhubungan

Dinas perhubungan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan bidang perhubungan sesuai dengan lingkup tugasnya
- 2) Pelaksanaan kebijakan bidang perhubungan sesuai dengan lingkup tugasnya
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perhubungan sesuai dengan lingkup tugasnya
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas bidang perhubungan sesuai dengan lingkup tugasnya
- 5) Pelaksanaan administrasi dinas bidang perhubungan sesuai dengan lingkup tugasnya dan
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tugas dan fungsinya

3. Pengertian *Good Governance*

Good Governance adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan

dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi, baik secara politik maupun secara administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan *politician framework* bagi tumbuhnya aktifitas usaha.

Kata *governance* dan *government* sering disalah artikan dan digunakan secara tumpang tindih. Meskipun antara dua kata tersebut terdapat hubungan yang erat, tetapi pengertian yang terkandung dalam kata *governance* jauh lebih luas dari kata *government* meskipun kata asalnya sama, yaitu *to govern* menurut Rewansyah (2010:80) Padanan kata *governance* dalam Bahasa Indonesia adalah penabdiran, berarti: pemerintahan, pengelolaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai: perihal mengurus atau mengatur (memimpin, mengelola); pemerintahan; administrasi negara (publik). Penabdir berarti: penyelenggara, pengurus, dan pengelola. Dalam bahasa Indonesia umumnya kata *government* diterjemahkan sebagai pemerintah atau sama maknanya dengan penabdir, namun kata penabdiran kurang familiar ditelinga masyarakat. Pemerintah atau *government* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai: “*the authoritative direction and administration of the affairs of men/women in nation, state, city, etc.*” Atau dalam bahasa Indonesia berarti: “pengarahan dan administrasi yang berwenang atas kegiatan

orang-orang dalam sebuah negara, negara bagian, atau kota dan sebagainya.”

United Nations Development Program (UNDP) dalam dokumen kebijakannya yang berjudul “*Governance for sustainable human development*”, seperti dikutip oleh Sedarmayanti (2004:3) mendefinisikan pemerintahan (*governance*) sebagai berikut: “*Governance is exercise of economic, political, and administrative author to manage a country’s affair at all levels and means by which states promote social cohesion, integration, and ensure the well being of their population.*”

Arti *good* dalam pemerintahan yang baik (*good governance*) Sedarmayanti (2009: 274) mengandung pemahaman:

- a. Nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan, kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial.
- b. Aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif, efisien dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan. Menurut UNDP dalam Rewansyah (2010:85), ada tiga model *good governance*, yaitu:
 - 1) Pemerintahan Politik (*Political Governance*)
 - 2) Pemerintahan Ekonomi (*Economic Governance*)

3) Kepemerintahan Administratif (*Administrative Governance*)

Good governance pada dasarnya adalah konsep yang mengacu pada proses pencapaian keputusan yang pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan.

4. Pengertian *Good Government Governance*

Istilah *Good Government Governance* berasal dari bahasa Latin, yaitu *Gubernare* yang diserap oleh bahasa Inggris menjadi *govern*, yang berarti (menyetir, mengendalikan). *Governance* pada dasarnya pertama kali digunakan di dunia usaha atau *corporate*. Manajemen baru yang diperkenalkan setelah perang dunia II dengan prinsip dasarnya “ kepemilikan terpisah dari pengelolaan “. Definisi lain juga menyebutkan *Governance* adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor negara dan sektor non pemerintah dalam suatu usaha kolektif.

Definisi ini mengasumsikan banyak pelaku ekonomi yang terlibat dimana tidak ada yang sangat dominan yang menentukan gerak pelaku ekonomi lainnya.

Arti *Good* dalam *Good Government Governance* Menurut Bappenas (2002) sendiri mengandung dua pengertian yaitu:

- a. Nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat

yang dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial.

- b. Aspek-aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Berdasarkan pengertian ini *Good Government Governance* berorientasi pada :

- a. Orientasi ideal negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional.
- b. Pemerintahan yang berfungsi secara ideal, yaitu secara efektif dan efisien dalam melakukan upaya mencapai tujuan nasional.

Good Government Governance dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktifitas kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2007).

Good Government Governance sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta, dan masyarakat. *Good Government Governace* dipandang sebagai paradigma baru dan menjadi ciri yang perlu ada dalam sistem administrasi publik. Secara umum, *governance* diartikan sebagai

kualitas hubungan antara pemerintah dan masyarakat yang dilayani dan dilindunginya, *governance* mencakup 3 (tiga) domain yaitu *state* (negara ataupun pemerintahan), *private sectors* (sektor swasta atau dunia usaha), dan *society* (masyarakat). Oleh sebab itu, *Good Government Governance sector public* diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan *stakeholders*, terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut azas keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas (UNDP, 2004).

5. Prinsip-Prinsip *Good Government Governance*

Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dapat diibaratkan rambu lalu lintas, marka jalan, peta jalan dan pedoman perjalanan. Prinsip sangat diperlukan untuk memperlancar hubungan antara pemerintahan dengan yang diperintah atau warga masyarakat.

Jika dianalogikan dengan *traffic management*, diperlukan rambu-rambu, marka jalan dan sebagai pedoman perjalanan yang wajib ditaati oleh setiap pengguna jalan, dengan segala *enforcement*-nya, agar setiap orang tiba tepat waktu di tujuan dengan selamat sentosa. Prinsip-prinsip pemerintahan bersifat normatif, bersumber dari sistem nilai dan etika pemerintahan yang menjadi pegangan penyelenggara dalam menjalankan pemerintahan.

Tata pemerintahan yang baik bisa terjadi apabila pemerintah menjalankan prinsip-prinsip pengelolaan dengan baik sesuai pedoman dari Komite Nasional Kebijakan *Governance* tentang *Good Public Governance* (2008), ada lima prinsip yang dapat diterapkan untuk mewujudkan *Good Government Governance*, yaitu :

a. Demokrasi

Dalam demokrasi dapat mengandung tiga unsur pokok yaitu partisipasi, perwujudan kepentingan umum dan pengakuan adanya perbedaan pendapat. Demokrasi harus diterapkan dengan baik dalam proses memilih dan dipilih sebagai penyelenggara negara maupun dalam proses penyelenggaraan negara.

b. Transparansi

Transparansi mengandung unsur pengungkapan (*disclosure*) dan penyediaan informasi yang memadai dan mudah diakses oleh pemangku kepentingan. Transparansi sangat diperlukan untuk pengawasan masyarakat dan dunia usaha terhadap penyelenggaraan negara agar dilakukan secara obyektif. Untuk itu, diperlukan penyediaan informasi melalui sistem informasi dan dokumentasi yang dapat diakses dengan mudah tentang pola perumusan dan isi peraturan perundang-undangan dan kebijakan publik serta pelaksanaannya oleh masing-masing lembaga negara.

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas mengandung unsur kejelasan fungsi dalam organisasi dan cara mempertanggung jawabkannya. Akuntabilitas diperlukan bagi setiap lembaga negara dan penyelenggara negara untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggungjawab. Untuk itu, setiap penyelenggara negara harus melaksanakan tugasnya secara jujur dan terukur.

d. Budaya Hukum

Budaya hukum mengandung unsur penegakan hukum (*law inforcement*) secara tegas tanpa pandang bulu dan ketaatan terhadap hukum oleh masyarakat berdasarkan kesadaran. Budaya Hukum harus dibangun agar lembaga negara dan penyelenggara negara dalam melaksanakan tugasnya selalu didasarkan pada keyakinan untuk berpegang teguh pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Kewajaran dan Kesetaraan

Kewajaran dan kesetaraan dalam hal ini mengandung unsur keadilan dan kejujuran sehingga segala hal dapat dipertanggung jawabkan. Kewajaran dan kesetaraan sangat diperlukan untuk mewujudkan pola kerja lembaga negara dan penyelenggara negara yang lebih adil dan bertanggungjawab. Kesetaraan juga diperlukan agar pemangku kepentingan dan masyarakat menjadi lebih mentaati hukum dan dihindari terjadinya benturan kepentingan. Untuk mencapai tujuan

tersebut, dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya lembaga negara dan penyelenggara negara harus senantiasa memperhatikan kepentingan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Menurut UNDP (*United Nation Development Programme*), Sedarmayanti (2004:5). Ada beberapa pendapat mengenai prinsip-prinsip *good governance*, UNDP dalam Sedarmayanti (2004:5) mengemukakan bahwa karakteristik atau prinsip-prinsip yang harus dianut dan dikembangkan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik, adalah meliputi:

- a. Partisipasi (*Participation*)
- b. Aturan Hukum (*Rule of Law*)
- c. Transparansi (*Transparency*)
- d. Berkeadilan (*Equity*)
- e. Efektivitas dan Efisiensi (*Effectiveness and Efficiency*)
- f. Akuntabilitas (*Accountability*)
- g. Bervisi Strategis (*Strategic Vision*)

Pendapat lain oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) (2003) dalam Sedarmayanti (2009:287) mengungkapkan prinsip-prinsip *good governance* antara lain yaitu akuntabilitas, transparansi, kesetaraan, supremasi hukum, keadilan, partisipasi, desentralisasi, kebersamaan, profesionalitas, cepat tanggap, efektif dan efisien, dan berdaya saing. Prinsip-prinsip *good governance* adalah demokrasi

dan pemberdayaan, pelayanan, transparansi dan akuntabilitas, partisipasi, kemitraan, desentralisasi, dan konsistensi kebijakan dan kepastian hukum menurut Mustopadidjaja dalam Sedarmayanti (2009:284)

Sedarmayanti (2009:289) menyebutkan bahwa ada empat prinsip utama dalam pelaksanaan good governance, yaitu:

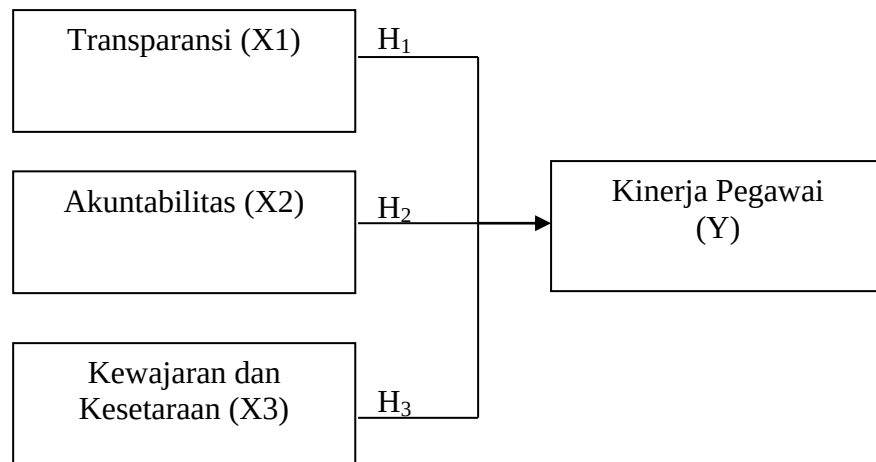
- a. Akuntabilitas (pertanggungugatan)
- b. Transparansi (keterbukaan) dapat dilihat dari 3 aspek: adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, berlakunya prinsip check and balance antar lembaga eksekutif dan legislatif.
- c. Partisipasi (melibatkan masyarakat terutama aspirasinya)
- d. Supremasi hukum aparat birokrasi, berarti ada kejelasan dan prediktabilitas birokrasi terhadap sektor swasta, dan dari segi masyarakat sipil berarti ada kerangka hukum.
 - 1) Supremasi hukum: setiap tindakan negara harus dilandasi hukum bukan didasarkan pada tindakan sepihak dengan kekuasaan yang dimiliki.
 - 2) Kepastian hukum: disamping erat kaitannya dengan rule of law juga mensyaratkan adanya jaminan bahwa masalah diatur secara jelas, tegas dan tidak duplikatif, serta bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lainnya.

- 3) Hukum yang responsif: hukum harus mampu menyerap aspirasi masyarakat luas dan mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat dan bukan dibuat untuk kepentingan segelintir elit.
- 4) Penegakkan hukum yang konsisten dan nondiskriminatif: upaya yang mensyaratkan adanya sanksi, mekanisme menjalankan sanksi, serta sumber daya manusia/penegak hukum yang memiliki integritas.
- 5) Independensi peradilan: yakni prinsip yang melekatkan efektivitas peradilan sebagai syarat penting perwujudan *rule of law*.

Prinsip yang melandasi tata pemerintahan yang baik sangat bervariasi dari satu institusi ke institusi lain, dari satu pakar ke pakar lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menyederhanakan prinsip-prinsip yang ada untuk digunakan sebagai fokus penelitian ini berdasarkan tiga prinsip utama good governance yaitu, akuntabilitas, kewajaran dan kesetaraan. Peneliti memilih prinsip yang dikemukakan oleh Komite Kebijakan *Governance* tentang *Good Public Governance* dikarenakan prinsip-prinsip tersebut merupakan generalisasi dari prinsip-prinsip yang diungkapkan ahli dan lembaga lain. Selain itu, prinsip-prinsip tersebut dipilih dikarenakan kesesuiannya dengan kondisi lapangan yang akan diteliti.

6. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi tentang bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang berhubungan dengan judul penelitian ini.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Pada gambar di atas menunjukkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas dari Good Government Governance yaitu Transparansi (X₁), Akuntabilitas (X₂), Kewajaran dan Kesetaraan (X₃).

7. HIPOTESIS

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan. Yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai..

Keterbukaan pemerintah atas berbagai aspek pelayanan publik, pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan publik. Prinsip memiliki dua aspek, yaitu komunikasi publik oleh pemerintah, dan hak masyarakat atas akses informasi. Kedua aspek ini akan sangat sulit tercapai apabila pemerintah tidak menata kinerjanya dengan baik. Pada penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasudungan Napitupulu (2015) di Dinas Pengelolaan Pendapatan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Toba samosir, transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat berarti, maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Transparansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali

Menurut Moeheriono (2012) “Akuntabilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diemban oleh suatu entitas maupun sekelompok orang.”. Dalam Good Government Governance, akuntabilitas publik merupakan elemen terpenting dan merupakan tantangan utama yang dihadapi pemerintah dan pegawai negeri. Akuntabilitas publik adalah suatu ukuran atau standar yang menunjukkan seberapa besar tingkatan kesesuaian penyelenggaraan kebijakan publik dengan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku untuk organisasi publik. Oleh karena itu kinerja pegawai dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik bila pegawai tersebut dapat mempertanggungjawabkan kinerja yang

dijalankan dengan benar dan juga telah sesuai dengan kewenangan yang diembannya. Pada penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Hasudungan napitupulu (2015), akuntabilitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Dari uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesisnya sebagai berikut:

H₂ : Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan

Dalam suatu organisasi/instansi, semua pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan ataupun juga menjaga kesejahteraan mereka dan terlibat dalam organisasi/instansi tersebut. Seluruh pegawai umumnya selalu ingin diperlakukan diperlakukan dengan adil dan merata, tanpa membedakan jenis kelamin dalam segala urusan dan penempatan posisi mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur dalam pemerintahan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasudungan Napitupulu (2011) menunjukkan bahwa kewajaran, keadilan dan kesetaraan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Untuk itu dalam hal ini keadilan adalah dimensi yang sangat penting dalam mengukur kinerja pegawai dalam suatu organisasi/instansi. Oleh karena pengaruh tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Kewajaran dan Kesetaraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh good government governance terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali. Dalam hal ini peneliti menarik prinsip-prinsip dari good government governance yaitu, transparansi (X1), akuntabilitas(X2), kewajaran dan kesetaraan (X3). Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X1 diperoleh bahwa transparansi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel transparansi terhadap kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap transparansi dari sistem pemerintahan yang dilakukan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X2 diperoleh bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas.

3. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X3 diperoleh bahwa kewajaran dan kesetaraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali berpengaruh dan signifikan terhadap kewajaran dan kesetaraan dari instansi
4. Transparansi, akuntabilitas, kewajaran dan kesetaraan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.

B. SARAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, kewajaran dan kesetaraan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali. Secara parsial bahwa transparansi, akuntabilitas, kewajaran dan kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh paling dominan adalah kewajaran dan kesetaraan. Sehingga peneliti memberikan saran:

1. Dalam penelitian ini transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai, tetapi akan lebih baiknya

bahwa transparansi dari instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai pemerintahan yang baik. Seharusnya lebih di ditingkatkan lagi pelayanan terhadap masyarakat, dan memberikan keterbukaan atas segala sesuatu yang terjadi di instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.

2. Akuntabilitas yang penting di berbagai instansi pemerintah dan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Untuk kedepannya pegawai diharapkan lebih memperhatikan tentang akuntabilitas dari instansi tersebut.
3. Kewajaran dan kesetaraan dari instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali jelas mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Diharapkan adanya kesetaraan yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai untuk menambah kinerja dari pegawai.
4. Pegawai diharapkn memiliki pencapaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.
5. Pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan individu setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A Dale, Timpe. 1993. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmawi Rewansyah. 2010. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Bogor : Cv. Yusaintanas Prima.
- Astriandy, Christo. 2018. *Analisis Penerapan Prinsip Good Government Governance Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Desa Parit Baru, Kec. Sungai Raya, Kab. Kubu Raya)*. Jurnal Riset Akuntansi. Vol 3. Nomor 13. Hal 157-164.
- BAPPENAS and UNDP Indonesia, Indonesia Human Development Report. (2004). *The Economics Democracy: Financing Human Development in Indonesia. Published Jointly by BPS- Statistic Indonesia*.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Penerbit Erlangga :Jakarta
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hasan, Iqbal, 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferentif) Edisi kedua*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Karollah, Banta dan Syarifah Nathasya. 2018. *Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh*. ISSN 2302-0199. Jurnal Magister Manajemen. Volume 2. Nomor 1. Hal 1-10.
- Kasenda, Ririvega. 2013. “*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. ISSN 2303-1174. Jurnal Emba. Volume 1. Nomor 3. Hal 853-859.
- Khairan, Siti. 2017. *Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan*. ISSN 2203-8556. E-Jurnal Akuntansi. Volume 19. Nomor 1. Hal 421-451.
- Mahsun. 2013. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Moleong Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandanung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nuryaman dan Veronica Christina. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurlaela, Siti Wala. 2015. *Pengaruh Good Goverment Governance dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Dinas SKPD Kabupaten Ciamis)*. Skripsi. Bandung : Program Stuki Akuntansi Universitas Komputer Indonesia.
- Peraturan Bupati Boyolali. 2018. *Peraturan Bupati Boyolali Nomor 48 Tahun 2018 tentang Uraian Tugas Jabatan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali*. Boyolali : Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.
- Pemerintah Indonesia. 2010. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2010 tentang Dinas Perhubungan*. Lembaran RI Tahun 2010. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1*. Yogyakarta : Cetakan Kedelapan.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta : Erlangga.
- Ronanda, Fransisca Harpranisa Cahyani. 2019. *Pengaruh Penerapan Good Government Governance Terhadap Kualitas Anggaran (Studi Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta)*. ISSN:2541-0342. Jurnal Aset. Vol 9. Nomor 1. Hal 173-186.
- Saribu, Dolok Ardik. 2017. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Goverment Governance Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengeloaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang*. ISSN 2502-6690. Jurnal Online Internasional & Nasional. Vol 20. Nomor 1. Hal 91-108.
- Sedarmayanti. 2004 . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009 . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Wibowo, Rino Pandhu. 2018. *Pengaruh Penerapan Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Banjararu*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Universitas Sanata Dharma.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Polisi_Pamong_Praja, diakses 6 April 2020.
- <https://www.jogloabang.com/gaya/pp-16-2018-satuan-polisi-pamong-praja>, diakses 6 April 2020.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert, diakses 27 april 2020 14.48
- <https://www.statistikian.com/2012/10/variabel-penelitian.html>, diakses 27 april 2020 14.54

<https://id.wikipedia.org/wiki/Skripsi>, diakses 15 mei 2020 20.20

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi>, diakses 16 mei 2020 16.00

<https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-walasitinu-33485>, diakses 16 mei 2020 16.32

<https://ejournal.upi.edu/index.php/aset/index>, diakses 16 mei 2020 16.40

<https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Tunjangan-Prestasi-Kerja-dan-Disiplin-pada-Karollah-Nathasya/40d935109a58b8c151d7db5ecac6ec76f93d44f4>, diakses 16 mei 16.48