

SKRIPSI

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

MADE JUNISTYA DWI WIBAWA



DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020



SKRIPSI

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

MADE JUNISTYA DWI WIBAWA
A31113328



kepada

DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020



SKRIPSI

PENGARUH GOOD GOVERNANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR


disusun dan diajukan oleh

MADE JUNISTYA DWI WIBAWA
A31113328

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 7 Agustus 2020

Pembimbing I,



Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19651127 199103 2 001

Pembimbing II,



Drs. Agus Bandang, M.Si., Ak., CA
NIP 19620817 199002 1 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 19660405 199203 2 003



SKRIPSI

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MADE JUNISTYA DWI WIBAWA
A31113328

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **14 Agustus 2020** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA	Ketua	1.
2.	Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si., CA	Sekretaris	2.
3.	Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	3.
4.	Drs. Mualimin, M.Si.	Anggota	4.



Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 196604051992032003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Made Junistya Dwi Wibawa

NIM : A31113328

departemen/program Studi : Akuntansi/Strata 1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh *Good Governance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Kota Makassar

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 02 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,



Made Junistya Dwi Wibawa



PRAKATA



Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Good Governance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Kota Makassar” disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama proses penulisan, peneliti mengalami beberapa hambatan maupun kesulitan yang terkadang membuat peneliti merasa tidak mampu dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun dengan adanya doa, restu, petunjuk, bimbingan, bantuan serta dorongan berbagai pihak yang begitu besar manfaatnya bagi peneliti sampai akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Keluarga besar tercinta yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, ketulusan dan keikhlasan untuk memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA dan bapak Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si., CA., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan pengarahan serta saran-saran kepada peneliti.
3. Ibu Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA dan Drs. H. Mualimin, M.Si., selaku dosen penguji yang juga telah memberikan masukan, saran, dan koreksi bagi peneliti dalam proses penyusunan skripsi
4. Kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atas pemberian izin kepada peneliti dan pelayanannya yang baik.
5. Keluarga Besar 13ONAFIDE atas sebuah kebersamaan serta support maupun perhatian sampai akhir umur periode.

Keluarga Kecil, My Little Family (L.V), atas perhatiannya, dukungan, serta pendampingan sampai akhir penyelesaian skripsi ini.



7. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam seluruh proses selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas. Terima kasih atas segala bentuk bantuannya. Semoga senantiasa mendapat berkah dari Allah.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti memohon maaf dan membuka diri untuk setiap kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang akuntansi.

Makassar, 02 Agustus 2020

Made Junistya Dwi Wibawa



ABSTRAK

Pengaruh Good Governance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Makassar

The Effect of Good Governance and Work Environment Towards Performance of Makassar City Government

Made Junistya Dwi Wibawa
Nirwana
Agus Bandang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *good governance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pemerintah kota Makassar. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berstatus sebagai pegawai pemerintahan dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Makassar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan sampel yang berjumlah 48 orang dari 16 SKPD di Kota Makassar. Data penelitian ini dianalisis menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver 23. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa penerapan *good governance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pemerintah Kota Makassar. Kinerja pemerintah kota Makassar dipengaruhi oleh penerapan *good governance* dan lingkungan kerja sebesar 49,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Good governance, lingkungan kerja dan Kinerja pemerintah Kota Makassar*

This research aims to determine the influence of good governance and work environment to the performance of Makassar city government. The research Data is derived from the dissemination of questionnaires distributed to respondents who are the status of government officers in the Regional device unit of Makassar. The sampling method used is purposive sampling with samples amounting to 48 people from 16 SKPD in Makassar City. This research Data was analyzed using a double linear regression analysis model with the help of SPSS ver 23 program. Testing results of multiple linear regression analyses showed that the implementation of good governance and work environment positively affected the performance of the Makassar city government. The performance of Makassar city government is influenced by the implementation of good governance and working environment of 49.8% and the rest is influenced by other factors.

Keyword: *Good governance, work environment, and performance of Makassar City Government*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Teoretis	5
1.4.2 Kegunaan Praktis	5
1.5 Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Teori <i>Stakeholder</i>	7
2.1.2 <i>Good Governance</i>	8
2.1.2.1 Pengertian <i>Good Governance</i>	8
2.1.2.2 Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i>	9
2.1.3 Lingkungan Kerja	12
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.4 Kinerja.....	15
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Penelitian	17
2.4 Hipotesis Penelitian	17
2.4.1 Pengaruh <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Pemerintah .	17
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemerintah...	18
METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Rancangan Penelitian	20



3.2	Tempat dan Waktu.....	20
3.3	Populasi dan Sampel	20
3.3.1	Populasi	20
3.3.2	Sampel.....	21
3.4	Jenis dan Sumber Data	23
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	24
3.7	Instrumen Penelitian.....	25
3.8	Analisis Data	26
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	26
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	26
3.8.2.1	Uji Validitas	26
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	27
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	27
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	27
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas.....	27
3.8.3.3	Uji Autokorelasi	28
3.8.3.4	Uji Heteroskedastisitas	28
3.8.4	Uji Hipotesis	28
3.8.4.1	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)	29
3.8.4.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	29
3.8.4.3	Uji Koefisien Determinasi (Uji R).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		31
4.1	Gambaran Umum Objek penelitian.....	31
4.1.1	Pengambilan Data di Lapangan	31
4.1.2	Karakteristik Responden	33
4.2	Analisis Data	35
4.2.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	35
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	37
4.2.2.1	Uji Validitas	37
4.2.2.2	Uji Reliabilitas.....	38
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	39
4.2.3.1	Uji Normalitas Data.....	39
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas.....	41
4.2.3.3	Uji Autokorelasi	42
4.2.3.4	Uji Heteroskedastisitas	43
4.2.4	Hasil Uji Hipotesis	44
4.2.4.1	Analisis Regresi Berganda	44
4.2.4.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	45
4.2.4.3	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	46
4.2.4.4	Uji Koefisien Determinasi.....	47
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	48



4.3.1 Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pemerintah	48
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah	49
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	51
5.3 Keterbatasan Penelitian	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	16
3.1 Proses Pengembalian Sampel	22
3.2 Sampel Penelitian	23
3.3 Indikator Variabel	25
4.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner	32
4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner	33
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	34
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	35
4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden	36
4.8 Hasil Uji Validitas	38
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	39
4.10 Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov - Smirnov</i>	40
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	42
4.12 Hasil Uji Autokorelasi	42
4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	44
4.14 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)	46
4.15 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	47
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)	48
4.17 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian.....	17
4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	41
4.2 <i>Scatterplot</i>	43
4.3 Kerangka Pikiran	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	58
2 Kuesioner Penelitian	59
3 Daftar Populasi Penelitian	63
4 Tabulasi Data.....	65
5 Hasil Analisis Data dan Uji Kualitas Data (Output SPSS).....	71
6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
7 Hasil Uji Hipotesis	84
8 Hasil Uji T dan F Tabel.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dalam proses penyelenggaraan pemerintahannya lebih menekankan pada upaya memberikan kekuasaan pada pemerintah daerah. Penerapan sistem pemerintahan yang memberikan otonomi luas terhadap daerah, dimana kota atau kabupaten di Indonesia secara luas berhak dalam mengelola sumber-sumber keuangan untuk menjamin kemakmuran rakyatnya menunjukkan adanya upaya pemerintah dalam rangka peningkatan pembangunan daerah yang pada akhirnya diharapkan mampu mendorong terciptanya cara berpemerintahan yang baik dan terbuka atau yang lebih dikenal dengan istilah *good governance*.

Habibi (2015) meyakini bahwa intervensi pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi dalam otonomi daerah mampu meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan ekonomi pada masyarakat daerah. Hal ini sejalan dengan misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah, diantaranya ialah mengembalikan kekuasaan, kekuatan, dan martabat masyarakat di daerah, menciptakan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya daerah, meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat di daerah, dan memberdayakan atau menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah, serta mempercepat pembangunan daerah (Habibi, 2015:117)

Karakteristik pemerintahan yang baik (*good governance*) dirumuskan oleh United Nations Development Programme (UNDP) sebagaimana yang dikutip oleh Aministrasi Negara (LAN), yang meliputi: 1) Akuntabilitas (*ability*), 2) Tuntutan keterbukaan (*transparency*), 3) Peningkatan efisiensi bidang (*efficiency*), 4) Partisipasi, 5) Penegakan Hukum (*Rule of Law*),



6) Daya Tanggap, 7) Keadilan, 8) *Consensus orientation*, dan 9) Visi strategis. Beberapa unsur ini hadir akibat pesatnya perkembangan demokratis di berbagai bidang. Oleh Gambhir Batta, akuntabilitas dinilai menjadi unsur terpenting dalam pelaksanaan *good governance*, yang menjelaskan kewajiban aparatur pemerintah dalam bertindak sebagai pihak yang bertanggung jawab dan penjamin terhadap segala bentuk aksi dan kebijakan yang telah ditetapkan (dalam Suryadi, 2016:20).

Saat ini banyak kritikan yang muncul kepada pemerintah daerah baik dalam penyelenggaraan pemerintahan maupun pembangunan, baik dari dalam negeri maupun dari komunitas internasional (Rini & Damiati, 2017). Nurkhamid (2008) mengungkapkan bahwa kinerja pemerintah daerah yang disampaikan selama ini cenderung semu dan bias karena hanya menyampaikan program yang berhasil saja, sedangkan program yang gagal cenderung disembunyikan. Ah-yaruddin & Akbar (2016, 2017, 2018) juga mengungkapkan bahwa kinerja pemerintah yang disampaikan hanya sebatas formalitas dan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor koersif dalam bentuk tekanan regulasi (Ahyaruddin & Akbar 2016, 2017; Ashworth, Boyne, & Delbridge 2009; Blume & Voight, 2011; Dimaggio & Powell 1983).

Penerapan *good governance* merupakan sebuah kebutuhan mutlak bagi rakyat demi terciptanya sistem politik pemerintahan yang berpihak kepada kepentingan rakyat. Konsep *good governance* memiliki peranan dan pengaruh yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai pemerintahan. Oleh karena itu, respon terhadap *good governance* ini sangat tinggi dan pegawai pemerintah pun memberikan perhatian yang lebih mengenai hal ini. *Good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik atau sebagai suatu

ggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab
lan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisien, penghindaran dari salah
dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun



administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009:18).

Perkembangan peradaban masyarakat yang semakin tinggi berimplikasi pada kesadaran dan harapan masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan yang juga kian meningkat. Pemerintah khususnya pemerintah daerah dituntut untuk senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan serta sumber daya manusia serta lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja para pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan teori *stakeholder* dimana masing-masing entitas dalam suatu institusi akan terdorong untuk memuaskan kebutuhan para pemangku kepentingan dalam hal ini adalah publik dengan mengungkapkan kinerja institusi sesuai yang telah diharapkan (Deegan, 2004) ataupun dengan meningkatkan akuntabilitasnya (Godfrey, 2010).

Tujuan pelayanan masyarakat dapat tercapai apabila pemerintah daerah dapat mengelola pegawai secara optimal sehingga tercapainya kinerja yang memuaskan. Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai di pemerintah daerah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat turut andil dalam peningkatan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu sistem pemerintahan. Sebaliknya suasana kerja dan kondisi lingkungan di sekitar pekerja

yang menyenangkan dapat menurunkan motivasi kerja sehingga berdampak menurunnya kinerja dan produktivitas pegawai. Motivasi sendiri telah diuraikan dengan jelas dalam teori hirarki kebutuhan Maslow (Venugopalan,



2007) dimana setiap individu setidaknya perlu memenuhi kebutuhan jasmani, keamanan, kepemilikan, pengakuan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pemerintahan daerah setidaknya dapat menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai dalam hal peningkatan motivasi diri.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Putra, Astika, RM, dan Suprasto (2018) yang meneliti mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan good governance terhadap kinerja pemerintahan di Kabupaten Badung, Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan Kabupaten Badung.

Terkait lingkungan kerja, hasil penelitian Deviano (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga dibuktikan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di salah satu badan di Kabupaten Deli Serdang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian. Penelitian ini mencoba menguji pengaruh *Good Governance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pemerintah kota Makassar yang dimana Putra, Astika, RM, dan Suprasto (2018) telah melakukan penelitian yang sama pada pemerintah Kabupaten Badung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh *good governance* terhadap kinerja pemerintahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pemerintahan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan substansi disiplin ilmu di bidang akuntansi, khususnya dalam pelayanan kinerja aparatur pemerintahan di sektor publik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga/instansi pemerintahan untuk dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dan juga dapat membantu untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintah.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan, proses, dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan mengacu pada pedoman penulisan skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012).

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.



BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori yang membahas tentang teori-teori dan konsep-konsep umum yang akan digunakan dalam penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Bab ini juga menggambarkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian deskriptif sampel penelitian, hasil analisis data dan uraian mengenai hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil analisis yang dikaitkan dengan teori yang berlaku.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan, dan saran yang nantinya dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori *Stakeholder*

Istilah *stakeholder* yang pertama kali dikenal melalui literatur manajemen Institut Penelitian Standford pada tahun 1963 didefinisikan oleh Freeman (1984:46) sebagai kelompok atau individu yang mampu mempengaruhi ataupun dipengaruhi oleh pencapaian akan tujuan organisasi. *Stakeholder* juga dapat diartikan sebagai semua pihak dalam masyarakat baik individu, komunitas, maupun kelompok yang mempunyai relasi dan kepentingan terhadap suatu organisasi.

Dalam kaitannya dengan tata kelola (*good governance*), teori *stakeholder* memiliki pengaruh yang besar dalam efektivitas tujuan dan manajemen sumber daya manusia di dalam internal organisasi (Pinheiro, 2015). Lebih jauh, teori ini mampu melebarkan pengaruhnya pada lingkup eksternal dimana para *stakeholder* berperan sebagai penggerak perubahan menuju sebuah sistem yang lebih terbuka (Scott, 2003). Pada lingkup sektor publik, *stakeholder* dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni, *stakeholder* internal dan *stakeholder* eksternal. *Stakeholder* internal meliputi Lembaga negara, partai politik, manajer publik, dan pegawai pemerintahan, sementara *stakeholder* eksternal terdiri dari masyarakat pengguna jasa publik dan wajib pajak (www.dosenpendidikan.co.id).

Penggunaan teori *stakeholder* dalam penelitian ini akan berfokus pada pemerintahan sebagai *stakeholder* internal dimana merekalah yang penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan program pemerintahan.



Sementara itu, masyarakat pengguna jasa publik akan menjadi subjek eksternal dalam menentukan kinerja pemerintahan daerah di Kota Makassar.

2.1.2. *Good Governance*

2.1.2.1 Pengertian *Good Governance*

Good governance menurut *World Bank* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme, serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan *legal* dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009:18) definisi di atas menekankan kepada metode yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia untuk pembangunan negara dan kesejahteraan rakyat. *United Nations Development Programme* (UNDP) mendefinisikan bahwa *good governance* yaitu hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara negara, sektor swasta dan masyarakat (Sedarmayanti, 2003:7). UNDP lebih menekankan kepada *political governance*, *economic governance* dan *administrative governance* yakni penekanan yang berpacu kepada proses pembuatan kebijakan, proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan serta pada implementasi kebijakan.

Dapat disimpulkan bahwa *good governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa mengontrol dan mengatur kepentingan negara di semua tingkat. *Good governance* sebagai alat pengukur kinerja pemerintahan dalam bidang apapun guna mencapai aspek kesejahteraan dan pelayanan publik.

Munculnya konsep di Indonesia sebagai bentuk reaksi atas perilaku perusahaan yang tidak memperhitungkan para *stakeholder*. Hal ini dapat dilihat pada krisis 1997. Krisis tersebut memberi pelajaran berharga bahwa program yang dilaksanakan selama ini ternyata tidak didukung struktur



ekonomi yang kokoh. Hampir semua pengusaha besar kita menjalankan roda bisnis dengan manajemen yang tidak baik dan saraf praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Trisnaningsih, 2007).

2.1.2.2 Prinsip-prinsip *Good Governance*

Kunci pembahasan penting dari *Good Governance* terdapat pada prinsip-prinsip *good governance* itu sendiri. Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *good governance* adalah sebagai berikut (UNDP, 1997):

- 1) Partisipasi (*participation*), mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- 2) Kepastian hukum (*rule of law*), mewujudkan penegakan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.
- 3) Transparansi (*transparency*), menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintahan dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi.
- 4) Responsif (*responsiveness*), meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintah dan pihak-pihak yang terkait terhadap aspirasi masyarakat tanpa kecuali.
- 5) Orentasi konsensus (*concensus orientation*), meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas.
- 6) Kesetaraan (*equity*), memberi peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya.



- 7) Efisien dan efektif (*efficiency and effectiveness*), menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab.
- 8) Akuntabilitas (*accountability*), usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- 9) Visi strategis (*strategic vision*), membangun daerah berdasarkan visi strategis dan mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab terhadap kemajuan daerahnya.

Mardiasmo (2009:18) juga menjelaskan karakteristik *good governance* yang seharusnya ada dalam sektor publik, diantaranya penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*. Sementara itu, Umayu (2012) menggunakan setidaknya 5 prinsip *good governance* dari sembilan karakteristik tersebut sebagai indikator *good governance*, yakni:

1. Transparansi

Transparansi diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi. Kemudian, *disclosure* yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitori oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya suatu sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan dan kepemilikan perusahaan. Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: (1) adanya kebijakan yang terbuka terhadap pengawasan, (2) adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, (3) berlakunya prinsip



check and balance antar lembaga eksekutif dan legislative (Mardiasmo, 2009:19).

2. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2009:20).

3. Penegakan Hukum

Tujuan penegakan hukum antara lain adalah untuk menjamin adanya kepastian hukum yang juga merupakan salah satu asas umum penyelenggaraan negara. Setiap tindakan aparat hukum baik pada tingkat penyelidikan, penyidikan, penuntutan, maupun upaya hukum, eksekusi dan eksaminasi harus selalu berpegang kepada aturan hukum (*rule of law*) yang juga merupakan ciri dari *good governance*. Penegakan hukum tidak hanya dimaksudkan untuk menjatuhkan hukuman kepada setiap pelanggar hukum, tetapi dimaksudkan agar pelaksanaannya senantiasa berpedoman kepada tata cara yang telah digariskan oleh undang-undang dengan memerhatikan budaya hukum yang hidup di masyarakat keadilan. Dalam penerapan *good governance*, aparat hukum tidak mungkin bekerja sendiri di dalam penegakan hukum tersebut. Oleh karenanya, keterlibatan masyarakat mutlak diperlukan dalam prosesnya.

Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas, agenda pelayanan, dan



mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas merujuk pada kesesuaian antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat (Umayu, 2012:24)

5. Keadilan

Keadilan adalah pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak-hak dan kewajiban. Keadilan terletak pada keharmonisan menuntut hak dan menjalankan kewajiban. Dengan kata lain, keadilan adalah kondisi dimana orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Semua warga negara memiliki kesempatan untuk meningkatkan atau menjaga kesejahteraan mereka serta terlibat di dalam pemerintahan (Umayu, 2012:25)

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Budaya pembangunan berarti perubahan yang dinamis, suatu perubahan yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik mau pun non-fisik dalam suatu organisasi, atau secara sederhana dimaknai sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, dan ekonomi. Ayu & Krisnani (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku para



pekerjanya. Oleh Khoriyah (2009) lingkungan kerja dinilai mampu memberikan sumbangsi dalam pencapaian kinerja karyawan (dalam Ayu & Krisnani, 2018:17). Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:26) ialah sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang cukup sangatlah diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Hal ini agar kesehatan badan karyawan terjaga.

3. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan yang dapat menurunkan kinerja seseorang dalam bekerja.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia. Komposisi warna menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini karena, komposisi warna yang baik dapat memberikan ketenangan dan efek yang positif pada jiwa.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air (persentase) yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara.



6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.:

Berdasarkan uraian di atas, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari Nitisemito (2012:159), yang akan diuraikan satu per satu di bawah ini:

1. Suasana kerja

Kondisi yang berada di sekitar, atau di luar karyawan yang tengah melakukan pekerjaan. Kondisi tersebut diyakini dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Suasana kerja umumnya mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, sirkulasi udara, kebersihan, dan termasuk juga hubungan kerja dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan atau relasi yang terbangun dengan rekan kerja merupakan hubungan yang positif dan harmonis, serta tanpa ada saling intrik dengan sesama rekan kerja. Keharmonisan hubungan ini dapat memengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu lingkungan kerja sekaligus sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung kemudahan dan kelancaran pekerja dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya.

Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dapat menjadi daya dukung dalam melaksanakan pekerjaan pegawai. Sekalipun fasilitas yang disediakan kantor tidak baru, tetapi hal ini mampu menunjang kinerja pegawai.



2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja dimaknai sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2011:7).

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang diharapkan (Wibowo, 2011:229).

Mathis & Jackson (2002:81) menjelaskan bahwa “penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikannya dengan para karyawan”. Mathis & Jackson (2002:20) menambahkan beberapa indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja: volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
- b. Kualitas kerja: kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.



angka waktu output: kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan

sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memaparkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian menyangkut topik yang akan diteliti dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang serupa dengan topik penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

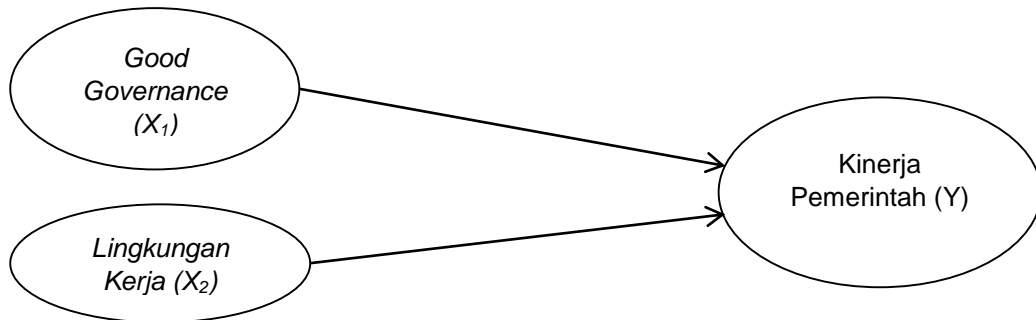
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
I Wayan Gede Y. D. Putra, Ida Bagus Putra, Ketut dan Herkulanus Bambang (2018)	<i>The Effect of Internal Control System, Tri Hita Karana Culture and Good Governance on Government Performance</i>	Independen : <i>Internal Control System, Tri Hita Karana, and Good Governance</i> Dependen : <i>Government Performance</i>	Variabel sistem <i>Good Governance</i> , Budaya Tri Hita Karana, dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Badung
Reschie P. Batti (2018)	Analisis Pengaruh <i>Good Governance</i> , Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Toraja Utara	Independen : <i>Good Governance</i> , Motivasi dan Budaya Organisasi Dependen : Kinerja Pemerintah	<i>Analisis Pengaruh Good Governance</i> , Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Abdillah Joey Devino (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raja Indo di Makassar	Independen : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan



2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta latar belakang permasalahan yang dikemukakan, maka dihasilkan kerangka penelitian berikut sebagai acuan dalam merumuskan hipotesis penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah

Good governance merupakan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan negara. Praktik pemerintahan yang baik atau *good governance* ini ditekankan dalam proses implementasi kebijakan, baik dalam kebijakan ekonomi dan lainnya. Pengaplikasian teori stakeholder dalam hal penerapan *good governance* dinilai sangat relevan dalam menunjang efektivitas tujuan dan manajemen pemerintahan daerah (Pinheiro, 2015) dimana teori ini berperan sebagai penggerak perubahan menuju sebuah sistem yang lebih terbuka (Scott, 2003). Pandangan ini menuntut para pejabat publik agar memahami serta bertanggung jawab dalam proses mengimplementasikan hal tersebut. Hal inilah yang menjadi tugas pokok dari

publik dalam menyejahterahkan masyarakat. Pekerja publik yang



memahaminya akan memengaruhi perilaku seseorang terhadap kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan akhir sebagaimana yang diharapkan.

Hasil penelitian mengenai *good governance* yang diteliti oleh Putra (2018) menunjukkan bahwa *good governance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Badung di Provinsi Bali. Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁: *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemerintah

Budaya lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas untuk mencapai suatu tujuan bersama. Lingkungan kerja sendiri memiliki kaitan erat dengan motivasi diri individu dimana Maslow (Venugopalan, 2007) telah menjabarkannya dalam teori Hirarki Kebutuhan yang setidaknya-tidaknya terdiri atas kebutuhan jasmani, keamanan, kepemilikan, pengakuan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pemerintahan daerah setidaknya dapat menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai dalam hal peningkatan motivasi diri.

Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam hal mendukung motivasi pegawai seperti penerangan kelembapan dan kebersihan tempat kerja. Untuk melakukan pekerjaan yang baik diperlukan suasana senang terhadap pekerjaannya, ketenangan, dan rasa aman. Kondisi lingkungan yang baik dapat mendukung seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan memengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja sebagai alat yang dapat memengaruhi diri seorang pekerja. Jika lingkungan tersebut baik, maka



kinerja pekerja akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang menyenangkan baik melalui peningkatan hubungan, serta didukungnya oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pekerja.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja yang diteliti oleh Devino (2017) menemukan bahwa terdapat korelasi yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pemerintah

