

SKRIPSI
PENGARUH AKUNTABILITAS DALAM PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BAPPELITBANGDA PROVINSI
SULAWESI SELATAN

ADRIANI BILOLO

E011181013



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2022



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRAK

Adriani Bilolo (E011181013). Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Pengaruh Akuntabilitas Dalam Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, xv+111 halaman+24 tabel+ 16 gambar+ Lampiran+ 31 Daftar Pustaka, Dibimbing Oleh Dr. Suryadi Lambali, MA dan Amril Hans, S.Ap., M.PA.

Akuntabilitas sebagai bentuk tata kelola yang baik (good governance) yang sangat berkaitan dengan tanggung jawab pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, yang sejalan dengan wewenang untuk mengelola tanggung jawab organisasi. Prinsip akuntabilitas dapat diciptakan untuk pengendalian yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan di antara pemegang kekuasaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berapa besar pengaruh Akuntabilitas dalam prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hasil tabel regresi didapatkan nilai koefisien korelasi 0,643, hal tersebut berarti bahwa akuntabilitas di pengaruhi oleh kinerja organisasi, oleh akuntabilitas sebanyak 41,3 %, selebihnya 58,7% dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Good governance, Kinerja Organisasi



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRACT

Adriani Bilolo (E011181013). Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University. The Effect of Accountability in Good Governance Principles on Organizational Performance in Bappelitbangda South Sulawesi Province, xv+111 pages+24 tables+ 16 pictures+ Attachments+ 31 Bibliography, Supervised by Dr. Suryadi Lambali, MA and Amril Hans, S.Ap., M.PA.

Accountability as a form of good governance is closely related to the leadership's responsibility for the decisions and results achieved, which is in line with the authority to manage organizational responsibilities. The principle of accountability can be created for effective control based on power sharing among power holders.

This study aims to analyze how much influence accountability in the principles of good governance has on organizational performance in Bappelitbangda, South Sulawesi Province. The research method used in this study is a quantitative method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS.

The results of the study indicate that accountability has an effect on organizational performance, the results of the regression table obtained a correlation coefficient value of 0.643, this means that accountability is influenced by organizational performance, by 41.3% of accountability, the remaining 58.7% is influenced by organizational performance that is not researched.

Keywords: Accountability, Good governance, Organizational Performance



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adriani Bilolo

NIM : E011181013

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Akuntabilitas Dalam Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 24 April 2022



Adriani Bilolo



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Adriani Bilolo
NIM : E011181013
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Akuntabilitas Dalam Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan

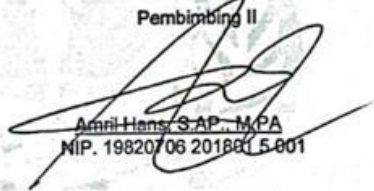
telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan telah sesuai dengan saran tim penguji, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 24 April 2022

Pembimbing I


Dr. Suryadi Lambali, MA
NIP. 19590118 198503 1 008

Pembimbing II


Amri Hans, S.AP., M.PA
NIP. 19820706 201801 5 001

Mengetahui
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,


Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Adriani Bilolo
NIM : E011181013
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Akuntabilitas Dalam Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana,
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin.

Makassar, 24 April 2022

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Dr. Suryadi Lambali, MA (.....)

Sekretaris Sidang : Amril Hans, S.AP., MPA (.....)

Anggota :1. Dr. Muh. Tang Abdullah,
S.Sos., M.Si (.....)

2. Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si (.....)

KATA PENGANTAR

Shalom Aleichem, Salam Sejahtera Untuk Kita Semua

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat penyertaan dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Akuntabilitas Dalam Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan”

Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S-1 Departemen Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, namun skripsi ini disusun atas dasar kesabaran dan kerja keras yang melibatkan banyak pihak, Namun Puji Tuhan karena kasih dan penyertaan Tuhan Yesus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Banyak tantangan maupun kendala penulis dalam penyusunan skripsi ini. Namun selama penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis, baik dalam bentuk saran, kritik maupun tenaga. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua (**Yohanis T Bilolo** dan **Martha Langkun**), penulis bersyukur atas segala jasa doa yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang telah diberikan kedua orang tua, juga selalu mengingatkan penulis dalam menulis skripsi, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Tak lupa juga kepada **Saudara-Saudari** penulis yang selalu memberi dorongan dan semangat kepada penulis semoga segala hal-hal baik senantiasa menghampiri keluarga kita. Kepada seluruh **keluarga besar** yang senantiasa mendoakan dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini juga dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya dan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu selama penulisan skripsi ini, kepada:

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta para wakil dekan, staff dan jajarannya.

3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S. Sos, MAP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin dan selaku penguji dalam sidang proposal dan skripsi yang telah menyempatkan waktu memberikan saran dan kritikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. **Dr. Suryadi Lambali, MA** selaku pembimbing pertama dan **Amril Hans, S.Ap., M.PA** selaku pembimbing kedua yang telah mendorong, membantu, serta mengarahkan penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
6. **Irma Ariyanti S.Sos., MSi** selaku penguji dalam sidang proposal dan skripsi. Terima kasih atas kesediaannya dalam menghadiri sidang proposal dan skripsi dan atas segala motivasi, arahan dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh **dosen Departemen Ilmu Administrasi Publik**. Terima kasih atas segala ilmu, bimbingan, didikan, motivasi dan arahan yang diberikan selama perkuliahan.
8. **Seluruh staff (Ibu Rosminah, Ibu Darma, Pak Lili)** dan Staff dilingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. **Muhammad Rijal Alim Rahmat, SE.**, Terima kasih tak terhingga atas semua bantuan dan dorongannya kepada penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. **Seluruh staff** pegawai di **Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan** terkhusus (Pak Ahmad, kak Yani, kak Dinah, dan semua Pegawai Bidang PPM) yang telah memberi waktu, ruang dan bantuannya selama penulis melakukan penelitian.
11. Terima kasih kepada keluarga besar **PMKO FISIP UNHAS** yang telah menjadi tempat keluh kesah selama perkuliahan, dimana ada sekumpulan orang-orang dari berbagai suku bisa saling kenal, bertumbuh didalam iman dan sama-sama berpengharapan kepada Tuhan Yesus, segala pengalaman dalam pelayanan dan berorganisasi dapat menjadi garam dan terang dunia.
12. Terima kasih kepada sobat-sobat **AMORE'18**, yang telah menjadi saudara yang selalu ada dan saudara yang selalu berfikir ada-ada ji itu. Makasih buat semua canda tawa, suka maupun duka, buat ide-ide cerdas dalam menjalani pelayanan baik di kepanitiaan dan kepengurusan maupun kegiatan sehari-hari

bersama di **PMKO FISIP UNHAS**. Tetap tumbuh dan berpengharapan dalam Tuhan Yesus. **Kalian luar biasa!**

13. Terima kasih Keluarga Besar **HUMANIS FISIP UNHAS** atas pengalaman dan pengetahuan sekaligus wadah bagi penulis dalam berorganisasi.
14. Terima kasih kepada teman seperjuangan **LENTERA 2018** selama 3 tahun lebih menjadi saudara, terima kasih atas bantuan dan perhatian kalian selama proses perkuliahan di kampus. **Kalian terbaik!**
15. Terima kasih **Dewan Penasehat** (Susan, inles, yure, nope, andrian, ino dan fendi) yang selalu ada dan menjadi saudara seiman dari maba sampai sekarang. sayangki.
16. Terima kasih keluarga besar **D'B3 VOICE FISIP UNHAS** atas pengalaman dan wadah pagi penulis dalam berorganisasi maupun bernyanyi di setiap event.
17. Terima kasih kepada teman-teman **BISA ASAL SEMANGAT** yang selalu memberi semangat dan menjadi penghibur sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
18. Terima kasih kepada **UD (Danti, Zahra, Yure, Susan, Inles, Febio, Apri, Uli, Eky, dan Nabila)** yang selalu ada mulai dari sejak MABA Bersama hingga sekarang, terima kasih tak terhingga buat segala bantuan, buat segala keluh kesahnya, buat motivasinya. Tetap jadi kebanggaan kita semua. **Jalani saja dulu dan Raihlah baju sarjanamu!**
19. Terima kasih **#BTRSQUAD** yang selalu menghibur penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
20. Terima kasih kepada **Ripin** dan **Dewan** yang selalu setia menjadi teman seperjuangan mulai dari SMA sampai di bangku kuliah, terima kasih atas dukungan dan dorongan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
21. Terima kasih sahabat KKN Tamalanrea 22 terkhusus (**Ryan, Nisten, Ajeng, Inci, Aura, Eja, Fitri, fani** dan **Nade**) yang sudah mewarnai hari penulis dan selalu memberi semangat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
22. Terima kasih kepada Teman-teman se-bimbingan **Inles** dan **Uli** yang senantiasa membantu dan memberi semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

23. Untuk diriku sendiri terima kasih sudah bertahan sampai saat ini, terima kasih sudah kuat menjalani segala rintangan apapun itu hingga selesainya skripsi ini.
24. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebut satu per satu, yang memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sejak awal masa perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini.

Makassar, 14 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan. |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| I.1 Latar Belakang | 1 |
| I.2 Rumusan Masalah..... | 10 |
| I.3 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| I.4 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| BAB II | 12 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| II.1 Konsep Good Governance | 12 |
| II.1.1. Pengertian Good Governance | 12 |
| II.1.2. Prinsip- prinsip Good Governance | 14 |
| II.1.3 Akuntabilitas Publik..... | 17 |
| II.1.4. Penerapan Good Governance di Indonesia | 20 |
| II.2. Kinerja Organisasi Publik..... | 22 |
| II.2.1. Pengertian kinerja..... | 22 |
| II.2.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja | 26 |
| II.2.3 Tujuan Atau Manfaat Penilaian Kinerja | 30 |
| II.2.4 Prinsip-prinsip Pemilihan Ukuran Kinerja..... | 31 |
| II.2.5. Pengukuran kinerja Pegawai | 33 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| II.2.6 Indikator Kinerja..... | 36 |
| II.3. Hubungan Good Governance dengan kinerja..... | 40 |
| II.4. Penelitian Terdahulu..... | 43 |
| II.5. Kerangka Konseptual | 44 |
| II.6 Hipotesis..... | 47 |
| BAB III | 48 |
| METODE PENELITIAN | 48 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 48 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 49 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| 3.5 Teknik pengolahan dan analisis data..... | 52 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 56 |
| BAB IV | 60 |
| DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN..... | 60 |
| VI.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 60 |
| VI.1.1 Gambaran Umum Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan..... | 60 |
| IV.2 Profil Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan..... | 61 |
| IV.2.1 Visi dan Misi Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan..... | 61 |
| IV.2.2. Sturuktur Organisasi Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan..... | 62 |
| IV.3 Maklumat Pelayanan Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan..... | 63 |
| IV.4 Tugas Pokok dan Fungsi Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan..... | 64 |
| BAB V | 70 |
| HASIL PENELITIAN | 70 |
| V.1 Karakteristik Responden | 70 |
| V.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| V.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan/Golongan | 71 |
| V.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... | 73 |
| V.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 75 |
| V.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 76 |
| V.2 Analisis Deskriptif Variabel | 79 |
| V.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Akuntabilitas | 81 |
| V.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y) | 94 |
| V.3 Hasil Uji Instrumen | 103 |
| V.3.1 Hasil Uji Reabilitas Data..... | 103 |

| | |
|-----------------------------------------------|------------|
| V.3.1.1 Hasil Uji Validitas..... | 103 |
| V.3.1.2 Hasil Uji Reabilitas | 104 |
| V.4 Analisis Data | 105 |
| V.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana | 105 |
| V.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) | 106 |
| V.4.3 Uji Koefisien Determinan | 107 |
| V.4.4 Uji Hipotesis (uji-t) | 108 |
| V.5 Pembahasan..... | 108 |
| BAB VI..... | 111 |
| PENUTUP | 111 |
| VI. Kesimpulan | 111 |
| VI.2 Saran | 111 |
| Daftar Pustaka | 113 |
| Biodata Peneliti | 118 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 118 |

DAFTAR TABEL

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Nilai Standar Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah..... | 8 |
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu | 44 |
| Tabel III.1 Jumlah Populasi | 49 |
| Tabel III.2 Sampel | 50 |
| Tabel III.3 Alternatif Jawaban Dan Penentuan Skor..... | 52 |
| Tabel III.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 55 |
| Tabel III.5 Operasional Variabel Penelitian..... | 56 |
| Tabel V.1 Persentase jenis kelamin responden | 70 |
| Tabel V.2 Persentase responden berdasarkan Kepangkatan/Golongan..... | 72 |
| Tabel V.3 Persentase responden berdasarkan jabatan | 74 |
| Tabel V.4 Persentase responden berdasarkan Usia..... | 75 |
| Tabel V.5 Persentase responden berdasarkan Pendidikan terakhir..... | 76 |
| Tabel V.6 Persentase responden berdasarkan masa kerja..... | 77 |
| Tabel V.7 Nilai persepsi, Interval IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan dan kinerja Unit Pelayanan..... | 79 |
| Tabel V.8 Deskriptif item pernyataan Indikator Legitimasi Bagi Para Pembuat Kebijakan | 82 |
| Tabel V.9 Deskriptif item pernyataan Indikator Keberadaan Kualitas Moral Yang Memadai | 84 |
| Tabel V.10 Deskriptif item pernyataan Indikator Kepekaan..... | 86 |
| Tabel V.11 Deskriptif item pernyataan Indikator Keterbukaan | 88 |
| Tabel V.12 Deskriptif item pernyataan indikator Pemanfaatan Sumber Daya Secara Optimal..... | 90 |
| Tabel V.13 Deskriptif item pernyataan Upaya Peningkatan Efisiensi Dan Efektivitas | 92 |
| Tabel V.14 Deskriptif item pernyataan Indikator Keluaran | 94 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel V.15 Deskriptif item pernyataan Indikator Hasil..... | 96 |
| Tabel V.16 Deskriptif item pernyataan Indikator Kaitan Usaha Dan Pencapaian | |
| Tabel V.17 Deskriptif item Indikator Informasi Penjelas | 99 |
| Tabel V.18 Hasil Uji Validitas..... | 101 |
| Tabel V.19 Hasil Uji Reabilitas | 102 |
| Tabel V.20 Analisis Regresi Linear Sederhana..... | 103 |
| Tabel V.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... | 104 |
| Tabel V.22 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 105 |
| Tabel V.23 Uji Koefisien Determinan | 106 |
| Tabel V.24 Uji Hipotesis (Uji-T) | 107 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konsep Penelitian..... | 47 |
| Gambar IV. 1 Struktur Organisasi..... | 62 |
| Gambar IV. 2 Maklumat Organisasi..... | 63 |
| Gambar V.1 Persentase Jenis Kelamin Responden | 71 |
| Gambar V. 2 Persentase Kepangkatan/Golongan | 73 |
| Gambar V. 3 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan..... | 74 |
| Gambar V.4 Persentase Responden Berdasarkan Usia | 76 |
| Gambar V.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir | 78 |
| Gambar V.6 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja | 79 |
| Gambar V.7 Persentase item pernyataan Indikator Legitimasi bagi para Pembuat kebijakan..... | 81 |
| Gambar V.8 Persentase item pernyataan Indikator keberadaan moral yang memadai | 83 |
| Gambar V.9 persentase item pernyataan indikator kepekaan..... | 85 |
| Gambar V.10 Persentase item pernyataan indikator Keterbukaan..... | 87 |
| Gambar V.11 Persentase item pernyataan Pemanfaatan Sumber Daya Secara Optimal..... | 89 |
| Gambar V.12 Persentase item pernyataan Upaya Peningkatan Efisiensi Dan Efektivitas | 91 |
| Gambar V.13 Persentase item pernyataan Indikator Keluaran | 93 |
| Gambar V.14 Persentase item pernyataan Indikator Hasil..... | 95 |
| Gambar V.15 Persentase item pernyataan Indikator Kaitan Usaha Dan Pencapaian | 97 |
| Gambar V.16 Persentase item pernyataan Indikator Informasi Penjelas | 100 |

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Istilah “*governance*” pada dasarnya berbeda dengan “*government*”. *Governance* lebih mengarah kepada pelaksanaan atau penyelenggaraan pemerintahan. Sebagaimana dikemukakan oleh Kooiman (1993) bahwa *governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintahan dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. Sedangkan *government* lebih diartikan sebagai lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara.

UNDP mendefinisikan Hayat (2017), bahwa *good governance* merupakan penerapan kekuasaan politik, ekonomi, dan administratif untuk mengelola urusan suatu bangsa pada semua tingkat. Sedangkan Bank Dunia mendefinisikan adalah cara kewenangan pemerintah digunakan dalam mengelola sumber daya ekonomi dan social untuk pembangunan masyarakat. Menurut Mardiasmo (2005) mengemukakan bahwa orientasi pembangunan sektor publik adalah untuk menciptakan *good governance*, dimana pengertian dasarnya adalah tata kelola pemerintahan yang baik.

Demi mewujudkan tujuan dan cita-cita masyarakat maka syarat yang dipenuhi pemerintah adalah dilaksanakannya *Good Governance*. Otonomi daerah yang diberlakukan secara efektif membuat perubahan signifikan dan fundamental pada negara Indonesia. Ini disambut dengan disahkannya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Penyelenggaraan pemerintahan

di daerah dipengaruhi berubahnya pandangan pemerintah dari terpusat ke otonomi daerah guna mewujudkan pemerintahan yang bertata kelola baik (*Good Governance*).

Salah satu tujuan implementasi *Good governance* adalah untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan pemerintahan dengan tujuan masyarakat. Agar tujuan ini dapat tercapai, perlu adanya prinsip-prinsip *good government governance* yang diantaranya membahas hubungan antara akuntabilitas, transparansi, serta pengawasan dengan pengelolaan anggaran.

Akuntabilitas dalam prinsip-prinsip *good governance* merupakan kemampuan dari suatu organisasi sektor publik untuk memberikan arahan atas perilaku yang dilakukan terutama pihak didalam sistem politik yang telah diberi wewenang untuk menjalankan penilaian serta evaluasi terhadap publik. Akuntabilitas diharapkan dapat memperbaiki kualitas beserta kinerja dari organisasi agar dapat berorientasi pada kepentingan publik. Konsep dari akuntabilitas didasarkan pada individu atau kelompok jabatan dalam setiap klasifikasi jabatan bertanggung jawab pada kegiatan yang dilakukannya.

Akuntabilitas adalah kewajiban 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, 2002). Pemegang amanah harus bisa mempertanggungjawabkan segala aktivitasnya kepada pemberi amanah. Adanya akuntabilitas berarti memberikan ruang bagi publik untuk ikut terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan. Akuntabilitas sendiri dapat menjamin efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan anggarannya.

Pengelolaan organisasi publik bersumber pada tata kelola yang baik, dikarenakan dengan adanya pedoman yang jelas dalam pengelolaan, diharapkan akan membawa dampak yang baik bagi kemajuan organisasi. Didalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang berperan sebagai unsur pelaksanaan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga bisa menjadi suatu kendala yang dihadapi oleh organisasi, dikarenakan tidak semua sumber daya manusia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini akan berdampak kepada kinerja organisasi untuk capaian tujuan dengan hasil yang baik. Agar kinerja organisasi terwujud dengan baik maka harus menjalankan beberapa indikator kinerja organisasi itu sendiri.

Sebagai organisasi sektor publik, pegawai dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah agar senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintahan. Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip good governance dapat mendukung terlaksananya pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaannya terhadap kinerja pegawai, bahwa disetiap kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip-prinsip good governance diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Kinerja organisasi publik di Indonesia dalam memberikan pelayanan publik sekarang ini dirasakan masih kurang hampir setiap saat beberapa media melaporkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah, baik kabupaten maupun Kota.

Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi, kepentingan di berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Prinsip-prinsip *Good governance* menjadi sangat penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Berawal dari arti *good governance* maka perlu penyediaan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja (*performance*) sektor publik yang sangat penting dalam memberikan pertanggungjawaban akan segala aktivitas kepada semua pihak yang berkepentingan.

Mewujudkan konsep *Good Governance* dapat dilakukan dengan mencapai keadaan yang baik dan sinergi antara pemerintah, sektor swasta dan masyarakat sipil dalam pengelolaan sumber alam, sosial, lingkungan dan ekonomi. Dengan sinergitas semua pihak akan memberikan kesempatan selangkah lebih maju untuk mewujudkan satu konsep *good governance*. Untuk sektor pemerintah, dengan adanya *good governance* akan menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait untuk perbaikan pelayanan yang diberikan. Untuk masyarakat sipil, dengan adanya konsep ini akan memberikan kesempatan pelayanan yang dapat dinilai bahwa pelayanan yang didapatkan selama ini telah memenuhi standar yang seharusnya. Sedangkan untuk sosial, ekonomi dan hal lainnya tentunya akan menjadi penunjang yang sangat menentukan dalam perwujudan konsep *good governance* ini. Dengan demikian jika semua pihak terkait melakukan sinergitas, maka akan lebih mudah untuk mewujudkan *good governance* yang sesuai dengan harapan dan ekspektasi.

Kinerja berasal dari Bahasa Inggris "*performance*". *Performance* diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya, kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja

berlangsung. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara menurut Atkinson (Diana, 2010), sistem efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja, yaitu (1) memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan, (2) menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan, (3) memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan (4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan. Menurut Mahmudi (2010) Pemberian informasi mengenai kinerja pegawai pemerintah daerah kepada masyarakat merupakan cara untuk mengurangi informasi asimetrik di sektor publik. Menurut Robinson (Harun,2009) mengungkapkan bahwa pentingnya pengukuran sektor publik yang terdiri dari tiga pengukuran yaitu : a). Sebagai fasilitas pembelajaran untuk perbaikan layanan, b). Sebagai pembelajaran memperbaiki praktek manajemen, dan c). Sebagai alat pelaporan akuntabilitas dan transparansi.

Pemerintahan yang baik, dalam makna pemerintahan atau konsep pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah asas tata pemerintahan yang baik yang pada dasarnya bertumpuk pada dua landasan utama: Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi, yang berarti bahwa negara hukum dan demokrasi. Kini *good governance* telah menjadi istilah yang mampu memberikan sebuah prinsip yang dapat mewujudkan cara beretika atau kinerja seseorang pada

organisasi hirarki dan swasta sebagai pusat riset para akademisi. *Good governance* juga telah banyak digunakan dalam tulisan-tulisan politik dan internasional terutama pada lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi internasional yang berhubungan erat dengan kerjasama internasional dan perkembangan suatu daerah.

Pemerintahan yang belum baik terus menjadi sumber kekhawatiran dan tantangan terbesar untuk sebagian besar negara. Dengan demikian prinsip *good governance* menjadi masalah penting yang harus dilakukan oleh pegawai Bappelitbangda (Badan Perencana, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah) dengan menerapkan sistem kerja yang efektif. Oleh sebab itu Pelayanan publik saat ini memiliki berbagai kelemahan, sebagaimana diungkapkan oleh Mohamad (2003): Kurang responsif, Kurang informatif, Kurang accessible, Kurang koordinasi, Kurang Birokratis, Kurang mau mendengar keluhan, saran, dan aspirasi masyarakat, Kurang efisien.

Prinsip-prinsip Good Governance yang diterapkan menjadi harapan untuk perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintahan daerah. Pieris dan Nizam (2008) menyatakan terdapat 9 prinsip dalam Good Governance sebagai berikut (1) visi strategis, (2) akuntabilitas, (3) efisiensi dan efektivitas, (4) responsivitas, (5) orientasi konsensus, (6) keadilan dan kewajaran, (7) transparansi, (8) hukum dan aturan, dan (9) partisipasi. Pada penelitian kali ini penulis hanya mengambil 1 prinsip-prinsip dari *Good Governance* karena penulis menemukan masalah sesuai dengan prinsip tersebut. Prinsip yang diambil antara akuntabilitas. Penulis ingin menguji pengaruh dari prinsip tersebut pada kinerja organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risal Rumalolas 2018) tentang Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku. Adapun kesamaan yakni dianalisis dengan menggunakan teori UNDP (Partisipasi, taat hukum, transparansi, responsif, berorientasi kesepakatan, kesetaraan, efektif dan efisien, akuntabilitas, visi strategis. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah, yang memiliki arti bahwa dengan tingginya penerapan prinsip-prinsip *good governance*, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian (Risal Rumalolas) terletak pada indikator prinsip-prinsip *good governance*, di mana penelitian sebelumnya mengambil Sembilan prinsip yang menjadi fokusnya. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan hanya mengambil 1 prinsip yang menjadi fokusnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan pada dua Subbidang yaitu Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, pelaksanaan *good governance* tidak berjalan dengan baik, contohnya yaitu:

- a. Penerapan disiplin jam kerja kurang efektif,
- b. Sistem pemerintahan yang masih kaku.
- c. Kurangnya kualitas sumber daya oleh karena kedisiplinan dan mutu kerja sehingga kurangnya koordinasi dalam melaksanakan sebuah pekerjaan,

- d. Budaya kerja yang kurang baik seperti tidak melakukan pekerjaannya dengan maksimal dengan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk.
- e. Kurangnya koordinasi dan Kerjasama dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Dengan melihat masalah yang terjadi diatas, penerapan prinsip Akuntabilitas *Good Governance* di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan masih kurang berjalan dengan baik.

Kinerja Pemerintah Daerah dapat diukur melalui penilaian terhadap Standar Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah (SAKIP). Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah. Adapun capaian kinerja Sulawesi Selatan secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 1 Nilai Standar Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah (SAKIP)

| Komponen Yang dinilai | Bobot | Nilai | | Capaian Kinerja | |
|--------------------------------------|-------|----------|----------|-----------------|----------|
| | | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Perencanaan Kinerja | 30 | 21,23 | 21,74 | 70,77 | 72,47 |
| Pengukuran Kinerja | 25 | 12,27 | 13,22 | 49,08 | 52,88 |
| Pelaporan Kinerja | 15 | 11,72 | 11,25 | 78,13 | 75,00 |
| Evaluasi Kinerja | 10 | 7,24 | 6,6 | 72,40 | 66,00 |
| Capaian Kinerja | 20 | 11,82 | 12,25 | 59,10 | 61,25 |
| Nilai Hasil Evaluasi | 100 | 64,28 | 65,06 | 64,28 | 65,06 |
| Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | B | B | B | B |

Sumber: (RPJMD Perubahan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun (2019-2023))

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai SAKIP mengalami peningkatan pada tahun 2019 yang mencapai nilai 65,06 dari nilai 64,28 pada tahun 2018. Adapun komponen yang capaian kinerja tertinggi adalah pelaporan kinerja, sedangkan yang terendah adalah pengukuran kinerja. Nilai SAKIP tahun 2019 berada pada kategori B yang menunjukkan bahwa kinerja pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan telah naik namun belum optimal. Terjadi penurunan pada indikator Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja dari tahun 2019.

Secara teori *good governance* sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dapat dilihat dari kinerja para aparatur pemerintahan ditentukan oleh beberapa faktor, namun faktor yang dijadikan pertimbangan ada dua faktor yaitu penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan pengelolaannya. Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa empat faktor *good governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi, keadilan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ningsih, 2011). Konsep *good governance* ini memiliki pengaruh dan peranan sangat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai pemerintahan. Oleh karena itu respon terhadap *good governance* ini sangat tinggi dan pegawai pemerintah pun cukup perhatian mengenai hal ini.

Berdasarkan pemaparan di atas dan literatur yang di dapatkan menunjukan bahwa, *good governance* dan kinerja pegawai saling memiliki keterkaitan satu sama lain. Mengapa demikian karena kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalam instansi akan sangat dipengaruhi bagaimana prosedur pengembangan dari instansi tersebut. Dalam hal ini adalah konsep *good governance* sebagai contoh, apabila terdapat satu konsep *good governance* seperti meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas. Secara tidak langsung meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas diberikan kepada masyarakat

otomatis tidak hanya dikembangkan oleh instansi demikian tetapi juga akan mengembangkan sumber daya manusia. Maka secara tidak langsung ini sangat berpengaruh kepada bagaimana kinerja pegawai untuk mewujudkan yang namanya konsep *good governance* dalam suatu instansi atau pelayanan publik. Sebagai contoh khususnya yang ada di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan kondisi masalah yang telah di jelaskan di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dibawah sorotan judul: **“Pengaruh Akuntabilitas dalam prinsip-prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini diajukan permasalahan dalam bentuk pertanyaan yaitu: “Berapa Besar Pengaruh Akuntabilitas dalam prinsip-prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan”?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu “Untuk menganalisis seberapa Besar Pengaruh Akuntabilitas dalam Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan”.

I.4 Manfaat Penelitian

- Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori prinsip *good governance* dan kinerja Organisasi serta dapat digunakan sebagai bahan

referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

- **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya untuk Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Good Governance

II.1.1. Pengertian Good Governance

Istilah “kepemerintahan “atau dalam Bahasa Inggris “*Governance*” yaitu “*the act, fact, manner of governing*”, berarti: “Tindakan , fakta, pola, dan kegiatan atau penyelenggaraan pemerintah “. Dengan demikian *governance* adalah suatu kegiatan (proses), sebagaimana dikemukakan oleh Kooiman (1993) dalam sedarmayanti (2004) bahwa *governance* lebih merupakan “serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintahan dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut”.

Good dalam *good governance* memiliki dua makna. *Pertama*, bahwa *good* mempunyai nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam mencapai tujuan kemandirian, pengembangan berkelanjutan dan keadilan sosial. *Kedua*, menyangkut aspek-aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga “kesinergisan” interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (Lembaga Administrasi Negara, 2000). Sedangkan menurut Mardiasmo (2004) *good governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu.

United Nations Development Program (UNDP) mendefinisikan, bahwa *good governance* adalah “*the exercise of political, economic, and administrative authority a nation’s affair at all level*” (penerapan kekuasaan politik, ekonomi, dan administratif untuk mengelola urusan suatu bangsa pada semua tingkat). Sementara Bank Dunia mendefinisikan adalah sebagai “*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*” (artinya adalah cara kewenangan pemerintah digunakan dalam mengelola sumber daya ekonomi dan sosial untuk pembangunan masyarakat) (Adisasmita, 2011) dalam Hayat (2017).

United Nation (UN) B.C. Smith (2007) dalam Donni Juni Priansa (2017) menyatakan bahwa *good gpvernance:*” *As policies for sustainable human development (including enabling the private sector to create employment); and government that is democratic, decentralized, empowering, and accountable (with properly functioning legislature, legal and judicial system to protect the rule of law and human right.*” *Good governance* sebagai kebijakan-kebijakan yang menyokong perkembangan masyarakat (termasuk mengembangkan kemampuan sektor swasta untuk menciptakan lapangan kerja), penyelenggaraan pemerintahan yang berdemokrasi, desentralisasi, consensus, sera akuntabel (dengan memfungsikan badan pembuat undang-undang, dan sistem perundangan yang pantas bagi penegakan hukum dan perlindungan HAM).

Good Governance adalah salah satu tujuan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap lembaga atau instansi pemerintah saat ini berlomba-lomba dalam melaksanakan penyelenggaraan pelayanan untuk menjadi yang terbaik dengan capaian *good governance*. Menjalankan program kerja sesuai dengan visi dan misi pemerintah. Menjalankan pelayanan secara profesional dan

lain sebagainya. Berbagai kebijakan yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat terus dibangun atas dasar kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pemerintah mengembangkan program-program kemasyarakatan.

II.1.2. Prinsip- prinsip Good Governance

Dalam *good governance* terdapat beberapa Prinsip salah satunya dari LAN-BPKP “Akuntabilitas dan *Good Governance*” dalam buku Bintoro Tjokroamidjojo (2002) yang tak lain adalah prinsip-prinsip utama *good governance* Menurut UNDP mengemukakan prinsip yang harus dianut dan dikembangkan dalam praktek penyelenggara pemerintahan yang baik di antara sebagai berikut:

1. Partisipasi, Setiap warga negara berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui institusi yang mewakili kepentingannya. Partisipasi seperti ini dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif
2. Taat Hukum (*rule of law*), kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa diskriminasi, terutama hukum yang berlaku untuk perlindungan hak azasi manusia.
3. Transparansi, dibangun atas dasar kebebasan arus informasi. Informasi mengenai proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kerja lembaga-lembaga dapat diterima oleh mereka yang membutuhkan. Informasi tersebut harus dapat dipahami dan dapat dipantau.
4. Responsif, Lembaga-lembaga negara/badan usaha harus berusaha harus berusaha untuk melayani stakeholdersnya. Responsive terhadap aspirasi masyarakat, kepentingan clientele.

5. Berorientasi kesepakatan (*consensus orientation*), *good governance* menjadi perantara kepentingan yang berbeda untuk mendapatkan pilihan terbaik bagi kepentingan yang lebih luas, dalam hal kebijakan-kebijakan maupun prosedur-prosedur kerja.
6. Kesetaraan (*equity*), semua warga negara, baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan atau mempertahankan kesejahteraan mereka.
7. Efektif dan efisien, proses-proses dan lembaga-lembaga menghasilkan sesuai dengan napa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia hasilnya sebaik mungkin.
8. Akuntabilitas (*accuantability*), para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat (*civil society*) bertanggung jawab kepada public dan lembaga-lembaga stakeholders. Akuntabilitas ini tergantung pada organisasi dan sifat keputusan yang dibuat, apakah keputusan tersebut untuk kepentingan internal atau eksternal organisasi.
9. Visi strategis (*Strategic vision*), para pemimpin dan publik harus mempunyai prepektif *good governance* dan pengembangan sumber daya manusia yang luas dan jauh kedepan sejalan dengan apa yang diperlukan untuk pembangunan.

Selain dari yang dikemukakan UNDP ada juga prinsip *good governance* menurut peraturan pemerintah Nomor 101 tahun 2000, prinsip-prinsip pemerintahan yang baik terdiri atas:

1. Profesionalitas, meningkatkan kemampuan dan moral penyelenggara pemerintahan agar mampu memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat, dengan biaya terjangkau.

2. Akuntabilitas, meningkatkan akuntabilitas para pengambilan keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
3. Transparansi, menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjadi kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.
4. Pelayanan prima, penyelenggaraan pelayanan public yang mencakup prosedur yang baik, kejelasan tarif, kepastian waktu, kemudahan akses, kelengkapan sarana dan prasarana serta pelayanan prima yang ramah dan disiplin.
5. Demokrasi dan partisipasi, mendorong setiap warga negara untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, yang menyangkut kepentingan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Efisiensi dan efektivitas, menjamin terselenggaranya pelayanan terhadap masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab.
7. Supermasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat, mewujudkan adanya penegakan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang
8. hidup dalam masyarakat.

Dari prinsip-prinsip tersebut dapat disimpulkan bahwa *good governance* adalah bagian penyelenggaraan pemerintahan suatu negara yang sesuai dengan peraturan hukum yang diberlakukan secara berkesinambungan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

II.1.3 Akuntabilitas Publik

Aspek yang terkandung dalam pengertian akuntabilitas adalah bahwa publik mempunyai hak untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak-pihak yang mereka beri kepercayaan. Media pertanggungjawaban dalam konsep akuntabilitas tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban saja tetapi juga mencakup praktik-praktik kemudahan pemberi mandat mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan.

Dengan demikian, akuntabilitas akan tumbuh subur pada lingkungan yang mengutamakan keterbukaan sebagai landasan penting dan dalam suasana yang transparan dan demokrasi dalam keterbukaan dalam mengemukakan pendapat. Setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Dalam penerapannya, dibutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur dari satu dan keseluruhan program. Ukuran tersebut bisa dikaitkan dengan hasil atau outcome dari setiap program yang dilaksanakan. Dengan demikian, pengukuran kinerja organisasi merupakan dasar yang reasonable untuk pengambilan keputusan.

Akuntabilitas sebagai bentuk *good governance* berkaitan dengan pertanggungjawaban pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam tanggung jawab mengelola sebuah organisasi. Prinsip akuntabilitas dapat diciptakan untuk menciptakan kontrol efektif berdasarkan distribusi kekuasaan pemegang saham, direksi, dan komisaris.

Prinsip akuntabilitas menuntut dua hal, yaitu: (1) kemampuan menjawab dan (2) konsekuensi. Komponen pertama (istilah yang merujuk pada

responsibilitas) adalah berhubungan dengan tuntutan bagi aparat untuk menjawab secara periodik setiap pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana mereka menggunakan wewenang mereka, ke mana sumber yang telah digunakan, dan apa yang telah dicapai dengan sumber daya tersebut.

Makna dari akuntabilitas dilihat dari aspek manajemen pemerintah adalah sebagai berikut: Menurut Mardiasmo (2002), mengemukakan sebagai berikut:

“Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggungjawaban tersebut.”

Sedangkan menurut Tim Studi Akuntansi Keuangan BPKP seperti yang dikutip Rosjidi (2001) makna akuntabilitas adalah sebagai berikut:

“Akuntabilitas adalah kewajiban-kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dan melalui sebuah media pertanggungjawaban secara periodik.”

Kewajiban-kewajiban yang dimaksud, terutama dengan aktivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan sebagai kontra prestasi atas hak-haknya yang telah dipungut langsung maupun tidak langsung dari masyarakat. Hal ini berarti menyangkut kelayakan dan ketidaklayakan keberhasilan atau kegagalan kinerja di bidang pelayanan publik yang merupakan aktivitas utama. Karena itu, perlu pertanggungjawaban melalui media yang disusun berdasarkan standar yang telah ditetapkan, selanjutnya dikomunikasikan kepada pihak internal maupun eksternal sebagai keharusan hukum bukan sukarela.

Akuntabilitas sebagai salah satu syarat dari penyelenggaraan negara yang baru, didasarkan pada konsep organisasi dalam manajemen, yang menyangkut:

- a. Luas kewenangan dan rentang kendali (*spand of control*) organisasi.
- b. Faktor-faktor yang dapat dikendalikan (*controllable*) pada level manajemen atau tingkat kekuasaan tertentu.

Pengendalian sebagai bagian penting dari masyarakat yang baik saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain, dapat disebutkan bahwa pengendalian tidak dapat berjalan dengan efisien dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik, demikian pula sebaliknya.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik. Sumber daya ini merupakan masukan bagi individu maupun unit organisasi yang seharusnya dapat diukur dan diidentifikasi secara jelas. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dari karyawan organisasi sehingga tercapai kelancaran dan keterpautan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Di Indonesia, kewajiban instansi pemerintah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja berlandaskan pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Inpres tersebut dinyatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam

mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut (Laitte, 2011):

1. Penetapan perencanaan strategi
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

II.1.4. Penerapan Good Governance di Indonesia

Berbicara tentang penerapan *good governance* pada sektor publik tidak dapat lepas dari visi Indonesia masa depan sebagai fokus tujuan pembangunan *good governance*. Pemerintah yang baik dapat dikatakan sebagai pemerintah yang menghormati kedaulatan rakyat, memiliki tugas pokok yang mencakup:

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,
2. Memajukan kesejahteraan umum,
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa,
4. Melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan dengan hal tersebut maka perlu kita ketahui pula bahwa dalam ketetapan MPR Nomor VII/MPR/2001 telah ditetapkan Visi Indonesia 2020, yaitu: "Terwujudnya masyarakat Indonesia yang religius, manusiawi, Bersatu,

demokratis, adil, sejahtera, maju, mandiri, serta baik dan bersih dalam penyelenggaraan negara”.

Tata pemerintahan yang baik (*good Governance*) telah lama di kampanyekan di Indonesia. Sejak 1998 kampanye tersebut semakin gencar dilakukan seiring dengan munculnya Gerakan reformasi pada tahun tersebut. Gerakan reformasi 1998 yang seharusnya menjadi tonggak reformasi birokrasi Indonesia dalam tataran praksisnya sulit diwujudkan. Bisa dikatakan bahwa selama rentang waktu 12 tahun terakhir perjuangan untuk mewujudkan pemberantasan KKN belum mencapai hasil yang maksimal. Banyak kendala dan tantangan yang membuat reformasi birokrasi masih menjadi wacana dan walaupun dilakukan sangat persial.

Penerapan *good governance* di Indonesia dilatarbelakangi dua hal yang mendasar:

1. Tuntutan eksternal; globalisasi yang harus memaksa kita untuk menerapkan *good governance*. Istilah *good governance* mulai di kemukakan di Indonesia pada akhir tahun 1990-an, seiring berjalannya waktu interaksi antara pemerintah Indonesia dengan negara lain dan lembaga-lembaga yang menyoroti kondisi objektif keadaan perkembangan ekonomi dan politik dalam negeri Indonesia.
2. Tuntutan internal; dilihat dari sudut pandang masyarakat yang merasakan terjadinya penyebab krisis multidimensional sekarang ini adalah *juse of power* yang terwujud dalam bentuk KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), yang sudah sedemikian rupa menyebar dalam segala aspek kehidupan. Jika di lihat dari penilaian masyarakat mengenai praktik KKN yang paling

menonjol kualitas dan kuantitasnya yang justru dilakukan oleh cabang pemerintahan, eksekutif, legislative, dan yudikatif.

II.2. Kinerja Organisasi Publik

II.2.1. Pengertian kinerja

Kata “kinerja” telah menjadi kata yang sangat tidak lazim di kalangan masyarakat, seringkali istilah kinerja ini, mulai dari media massa, pejabat birokrasi, pelaku bisnis bahkan sampai masyarakat umum. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai individu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan, program atau kegiatan pembangunan dalam rangka mewujudkan tujuan serta visi dan misi dari suatu negara, daerah atau organisasi (LAN,1993). Dengan kata lain, kinerja pada dasarnya adalah hasil (*outcome*) pembangunan yang dapat diciptakan oleh suatu organisasi atau badan yang memberikan kontribusi tertentu terhadap proses pembangunan secara keseluruhan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Dalam penerapannya, dibutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur dari satu dan keseluruhan program. Ukuran tersebut bisa dikaitkan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan.

Dengan demikian, pengukuran kinerja organisasi merupakan dasar yang reasonable untuk pengambilan keputusan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Wilson (2012), mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008:) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indra Bastian dalam Irham Fahmi (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dalam keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014) dalam jurnal Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurchayanto berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut teori sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Prof.Dr. Veithzal Rivai, M.B.A (2004), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan. Motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya hal tersebut maka pegawai memiliki kekuatan mendorong kita untuk bekerja. Seorang pegawai bisa kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup. Walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, tetapi apabila tidak didukung oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal.

Kinerja mempunyai beberapa elemen menurut Harbani Pasolong dalam Irham Fahmi (2007) yaitu:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengertian kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

II.2.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam organisasi, antar pegawai yang satu dengan yang lain mempunyai kinerja yang berbeda, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Wrawan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

1. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi

Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meninggi yang berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah pegawai tetap, akan memengaruhi nilai nominal upah pegawai yang merosot daya belinya.

2. Kehidupan politik

Kehidupan politik yang tidak stabil juga memengaruhi kinerja para pekerja. Di negara-negara yang kacau kehidupan politiknya atau politik menjadi panglima menimbulkan konflik politik

yang mengganggu produktivitas tenaga kerja. Akibatnya inflasi melangit dan produktivitas merosot drastis, perusahaan bangkrut dan buruh kehilangan pekerjaannya.

3. Kehidupan sosial budaya masyarakat

Kehidupan sosial budaya masyarakat juga memengaruhi kinerja SDM. Sebagian besar masyarakat Indonesia telah hidup dalam abad ke-21 akan tetapi sebagian suku di tanah air masih hidup dengan pola sosial budaya yang sangat sederhana dengan produktivitas yang sangat rendah.

4. Agama/spritualitas

Dalam sejarah, agama Kristen Merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama Islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan. Sejumlah ayat dalam Injil dan Al Qur'an mendorong kedua umat agama tersebut untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas. Akan tetapi, setelah terjadinya Revolusi Industri dan munculnya komunisme agama bukan lagi merupakan dasar produktivitas melainkan alat produksi dan tenaga kerja.

5. Kompetitor

Kompetitor merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis. Kompetitor mendorong perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa lebih banyak dan lebih baik serta lebih murah untuk menciptakan keunggulan komparatif keunggulan diferensial dan keunggulan kompetitif.

b. Faktor-faktor internal organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi jenis faktor-faktor internal sangat banyak dan tergantung besar kecilnya organisasi. Dua faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya dan iklim organisasi. Manajer SDM bertugas menginternalisasi budaya organisasi, menegakkannya dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggarnya. Manajer SDM juga berupaya mengembangkan iklim organisasi yang kondusif agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

c. Faktor-faktor pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor ini terdiri dari yang dibawa semenjak lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya, atau campuran dari kedua jenis faktor tersebut. Misalnya, kreativitas dan inovasi pegawai merupakan campuran antar faktor bawaan dan faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya. Ada sejumlah perilaku pegawai yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai yang memerlukan perhatian khusus manajer atau pimpinan dalam mengembangkan, mempertahankan, dan mengukur kinerja pegawai. Perilaku tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja

Etos kerja seorang individu dan suatu bangsa sangat menentukan keberhasilan individu dan bangsa tersebut dalam mencapai tujuannya. Para pegawai yang bertalenta yang menentukan keberhasilan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, etos kerja merupakan sesuatu yang dinamis, bukan sesuatu yang statis. Artinya etos kerja dapat meningkat dan dapat juga menurun. Oleh karena itu, program peningkatan etos kerja harus dilakukan secara berkelanjutan oleh para pengusaha, pemerintah dan individu tenaga kerja.

2. Disiplin kerja

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin pegawai merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin pegawai dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah dan sebaliknya.

3. Kepuasan kinerja

Kepuasan kerja adalah persepsi perasaan dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat positif yang menimbulkan kepuasan kerja dan dapat negatif yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Sedangkan menurut Manulang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. *Quantity*
- b. *Dependability*
- c. *Quality of work*
- d. *Knowledge of job*

e. Cooperation

f. Initiative

g. Adaptability

h. Judgement

i. Attendance

j. Health

Pendapat tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, jika faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai kearah yang positif, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya bisa dicapai dengan efektif dan efisien.

II.2.3 Tujuan Atau Manfaat Penilaian Kinerja

Prestasi pelaksanaan program yang dapat diukur akan mendorong pencapaian prestasi tersebut. Pengukuran prestasi yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus dan pencapaian tujuan di masa mendatang.

Menurut Bastian (2006) peranan pengukuran prestasi sebagai alat manajemen untuk:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi
2. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati
3. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan skema kerja dan pelaksanaan
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran prestasi yang telah disepakati

5. Menjadikan alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi organisasi
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi

II.2.4 Prinsip-prinsip Pemilihan Ukuran Kinerja

Pemilihan ukuran kinerja untuk instansi mempertimbangkan prinsip-prinsip sebagai berikut (Bastian, 2006):

1. Evaluasi kembali ukuran yang ada
Ukuran yang ada dievaluasi secara rutin. Apabila sudah tidak berguna, maka alasan yang terkait dengan kenyamanan manajemen perlu dikemukakan.
2. kegiatan yang penting, tidak hanya hasil keseluruhan
3. Pengukuran harus memotivasi tim kerja untuk pencapaian tujuan (goal-driven teamwork).

Pembagian proses pengukuran disesuaikan dengan mekanisme tim kerja. Apabila tim bekerja dalam kerangka pencapaian tujuan, maka pengukuran lebih pada proses pencapaian tujuan tersebut. Ini berarti proses pengukuran memotivasi pencapaian tujuan.

4. Proses pengukuran merupakan perangkat yang terintegrasi.

Sistem pengukuran harus terintegrasi dengan strategi organisasi. Sistem pengukuran akan memonitor minimalisasi biaya, peningkatan

kualitas, pengurangan waktu pelaksanaan produksi, dan penciptaan pengembalian investasi yang wajar.

5. Fokus pengukuran harus melibatkan akuntabilitas publik.

Ukuran internal yang umumnya digunakan adalah perbandingan kinerja dari tahun ke tahun atau antar unit, seperti divisi, departemen, kelompok, dan individu. Selain itu, proses pengukuran harus mempertimbangkan penerimaan hasil pengukuran, terutama oleh masyarakat. Fokus internal ini biasanya dikaitkan dengan akuntabilitas publik.

Pengukuran kinerja biasanya dilakukan untuk aspek-aspek berikut ini (Bastian, 2006)

1) Aspek Finansial

Aspek finansial meliputi anggaran atau cash flow. Aspek finansial ini sangat penting diperhatikan dalam pengukuran kinerja sehingga dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia.

2) Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Untuk itu, manajemen perlu memperoleh informasi yang relevan tentang tingkat kepuasan pelanggan.

3) Operasi dan Pasar Internal

Informasi operasi dan mekanisme pasar internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi dirancang untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Di samping itu, informasi

operasi dan pasar internal menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

4) Kepuasan Pegawai

Dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai amat menentukan kelangsungan organisasi. Peningkatan kepuasan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

5) Kepuasan Komunitas dan Shareholders/Stakeholder

Pengukuran kinerja perlu dirancang untuk mengkomidasi kepuasan para stakeholders. Hal ini dikarenakan para stakeholders akan meninjau kinerja organisasi secara berkelanjutan, dan hasil yang baik akan memberikan manfaat langsung kepada organisasi.

6) Waktu

Informasi untuk pengukuran harus informasi terbaru, sehingga manfaat hasil pengukuran kinerja dapat dimaksimalkan. Dengan memiliki informasi terbaru, organisasi dapat segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi

II.2.5. Pengukuran kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai merupakan kegiatan manajemen dalam membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2006) ada beberapa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam memberikan pemahaman tentang konsep pengukuran kinerja, Lembaga Administrasi Negara/LAN (2001) menyebutkan pendapat para ahli. Diantaranya pendapat James B. Whittaker (1993), bahwa "Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas". Pengukuran kinerja juga digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objecticitas*). Menurut Whittaker, elemen kunci dari sytem pengukuran

kinerja terdiri atas: perencanaan kinerja dan penetapan tujuan, pengembangan ukuran yang relevan, pelaporan formal atas hasil, dan penggunaan informasi.

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Terdapat tujuh indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2014), sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Dikatakan berhasil jika kinerja berhasil mencapai tujuan yang di inginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau telah disepakati bersama antara bawahan dan atasan.

3. Umpan

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja sebagai hasil dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan atau pegawai dengan insentif baik berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintatif.

7. Peluang

Pekerjaan atau pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Adapun dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Pengukuran kinerja dalam organisasi bukanlah suatu aktivitas yang baru setiap organisasi satuan kerja, dan unit pelaksanaan tugas telah diprogram untuk mengumpulkan informasi berupa laporan berkala (triwulan/semester/tahunan) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah di programkan.

II.2.6 Indikator Kinerja

Mengikuti Dadang Solichin (2008) dalam Sjafrizal (2014), pengertian indikator kinerja (Performance Indicators) pada dasarnya adalah merupakan alat yang dapat membantu perencana dalam mengukur perubahan yang terjadi dalam

proses pembangunan. Sedangkan indikator adalah ukuran dari suatu kegiatan dan kejadian yang berlangsung pada suatu negara atau daerah.

Secara spesifik, indikator adalah angka statistik dan hal normatif yang menjadi perhatian para perencana yang dapat membantu dalam membuat penilaian ringkas, komprehensif, dan berimbang terhadap kondisi atau aspek penting pada suatu masyarakat. Dengan kata lain, indikator adalah variabel-variabel yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi (Green, 1992).

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Indikator kinerja pegawai menurut Wilson Bangun (2012) ada lima bagian untuk mengukur indikator kinerja:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas

tertentu yang harus di selesaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus di selesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

Sedangkan menurut McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005) mengemukakan indikator kinerja antara lain: *output oriented, measures, throughout, efficiency and effectiveness*. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Efficiency atau efisiensi

Adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

2. Effectiveness atau efektivitas

Adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka Panjang maupun misi organisasi.

Agus dwiyanto (2006) mengukur kinerja birokrasi publik berdasarkan adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut.

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *general Accounting Office (GAO)* mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang sangat penting.

2. Kualitas layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak khalayak yang berpandangan negatif terhadap terbentuknya organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, Menyusun agenda, dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau tidak sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukpada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sinsirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat.

II.3. Hubungan Good Governance dengan kinerja

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayan publik yang menyatakan bahwa seluruh aparatur pemerintahan memiliki kewajiban untuk

melayani masyarakat, dan masyarakat mempunyai hak untuk mengawasi setiap pelayanan yang dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai dalam sebuah instansi.

Kinerja para aparatur pemerintahan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, namun faktor yang dijadikan pertimbangan ada dua faktor yaitu penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan pengelolaannya. Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa empat faktor *good governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi, keadilan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ningsih, 2011). Konsep *good governance* ini memiliki pengaruh dan peranan sangat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai pemerintahan. Oleh karena itu respon terhadap *good governance* ini sangat tinggi dan pegawai pemerintah pun cukup *concern* mengenai hal ini. *Good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik atau sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisien, penghindaran dari salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Kusmayadi, 2009).

Kemudian Ulfa Fimela (2011) juga meneliti tentang pengaruh *good governance*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik pada Kabupaten Kampar, hasil penelitiannya juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara *good governance*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik. Dian Kemala (2011) juga meneliti tentang pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik, hasil penelitiannya mengindikasikan

organisasi berhasil dalam mencapai kinerja sektor publik dengan menggunakan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* dan pengendalian intern.

Selain *good governance*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Pengendalian intern merupakan kebijakan- kebijakan, prosedur-prosedur, dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset-aset perusahaan dari kerugian atau korupsi, dan untuk memelihara keakuratan data keuangan (Dasaratha & Frederick 2011).

Penelitian Tugiman (2000) mengenai pengaruh peran auditor intern serta faktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengendalian intern. Dengan pengendalian intern yang baik maka tercipta organisasi/perusahaan yang *economy*, *efficiency* dan *effectiveness* untuk menciptakan *good governance* dalam institusi yang pada akhirnya bermuara pada kinerja organisasi.

Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kaitan *Good Governance* dengan Kinerja yakni dengan kinerja dari satu instansi pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik, yang mana dalam hal ini adalah kinerja pegawainya atau sumber daya manusianya, maka secara tidak langsung kemudian akan mendorong terbentuknya satu konsep *good governance* secara praktikal dengan baik. Hal ini kemudian dilihat sangat penting dan signifikan, sebab pembentukan dan perumusan satu instansi pemerintah yang baik akan sangat

ditentukan bagaimana kinerja dari pegawai (sumber daya internal) sehingga perlunya program-program yang kemudian mendukung pengembangan pegawai. Dengan demikian akan mendorong selangkah lebih maju dalam mencapai *good governance* yang dicita-citakan.

II.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Temuan |
|----|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Risal Rumalolas (2018) | Pengaruh <i>good governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku | <i>Good governance</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah, yang memiliki arti bahwa dengan tingginya penerapan prinsip-prinsip <i>good governance</i> , maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. |
| 2 | Haslinda (2021) | Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene | Bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelaksanaan good Governance dan kinerja jajaran Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, penerapan good governance berdasarkan rujukan aspek transparansi partisipasi dan akuntabilitas, diketahui dari hasil penelitian menunjukkan presentase sebesar 69.44%. Sedangkan kondisi kinerja pegawai menunjukkan presentase 80%. |
| 3 | Indriana (2019) | Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan | <i>Good governance</i> ini merupakan tata Kelola pemerintahan yang baik didalamnya mencakup item-item di antaranya akuntabilitas,transparansi, keadilan, partisipasi. |
| 4 | Apriani (2015) | Pengaruh <i>good governance</i> dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dilihat dari persepsi pegawai (studi kasus pada dinas perindustrian, perdagangan, dan | Hasil dari penelitian ini adalah <i>good governance</i> dan pengendalian internal mempengaruhi kinerja di Dinas perindustrian, perdagangan, dan koperasi kabupaten Sleman. |

| | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | koperasi kabupaten Sleman) | |
| 5 | ANDIZA Z. ARIFIN (2014) | Pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik (studi pada rumah sakit daerah massenrempulu, kabupaten enrekang) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik, akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik, serta budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik secara simultan dan parsial. |

II.5. Kerangka Konseptual

Uma Sekaran "*Bussiness Research* (1992) dalam Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa, kerangka konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu Akuntabilitas dan Kinerja Organisasi. Berikut teori yang di kemukakan oleh David Hulme dan Mark Tuner dalam Raba (2006) tentang indikator akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Legitimasi bagi para pembuat kebijakan (*legitimacy of decisions maker*), adalah penerimaan keputusan pemimpin atau pejabat pemerintah pelaksana kekuasaan telah sesuai dengan prosedur yang berlaku pada masyarakat. Legitimisasi terkait dengan masalah hukum dan penerapan undang-undang yang di buat dimana hal ini akan dijadikan sebgai ukuran bagaimana keputusan tersebut dapat diterima dan di akui kesalahannya oleh masyarakat.
2. Keberadaan kualitas moral yang memadai (*moral conduct*), adalah para pemegang kekuasaan atau aparatur yang berwenang memiliki moral dan

tingkah laku yang baik atau ramah utamanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Kepekaan (responsiveness), adalah pemegang kekuasaan atau aparatur yang berwenang memiliki kepekaan terhadap kritik dan saran maupun aspirasi dari masyarakat dalam memberikan pelayanan.
4. Keterbukaan (openness), aparatur yang berwenang memiliki sikap terbuka utamanya dari segi informasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dapat dikatakan, keterbukaan erat kaitannya dengan loyalitas kerja berupa kejujuran aparat sehingga proses pelayanan dapat diketahui oleh seluruh masyarakat.
5. Pemanfaatan sumber daya secara optimal (optimal resource utilization), yaitu bagaimana menggunakan seluruh sumber daya yang ada baik aparat pemerintah maupun prasarana yang tersedia untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat.
6. Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas (improving efficiency and effectiveness), yaitu pemegang kekuasaan dan aparat yang berwenang dalam mengimplementasikan kebijakan sudah dilaksanakan dengan efektif dan efisien dengan memperhatikan kebijakan dalam pelayanan dan penerapannya pada masyarakat.

Indikator untuk mengukur kinerja organisasi menurut Menurut Stephen Baban Sobandi (2006) ada 4 indikator:

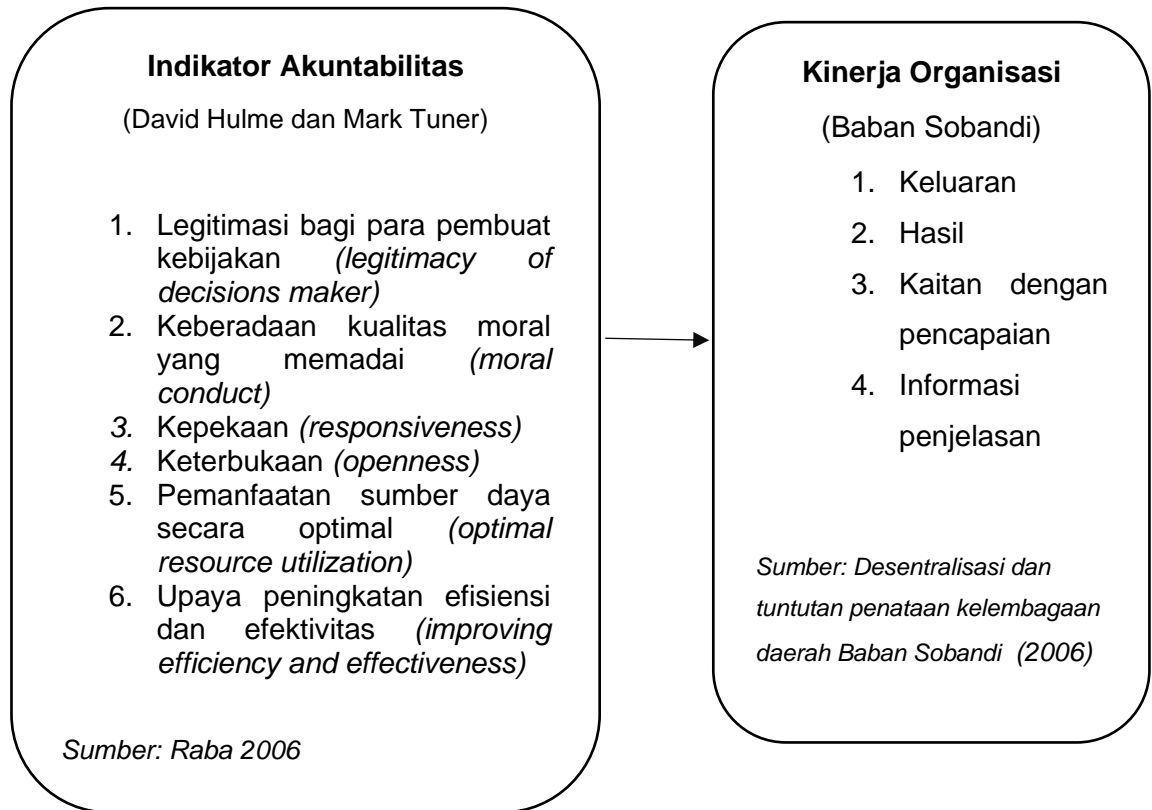
1. Keluaran (output), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik atau non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

2. Hasil, adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah oleh suatu organisasi atau instansi harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut.
3. Kaitan usaha dengan pencapaian, adalah ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Dari pengertian tersebut, maka mengukur sumber daya yang digunakan atau biasa per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relative suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dicapai oleh organisasi.
4. Informasi penjabar, adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif, membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja pelaporan.

Dari teori tersebut nantinya dijadikan sebagai indikator dalam mengkaji seberapa besar Pengaruh Akuntabilitas dalam prinsip-prinsip *good governance* Terhadap kinerja organisasi Di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun bentuk dari kerangka pikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar II. 1 Bagan Kerangka Konsep Penelitian



II.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini:

Ho₁: Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha₁: Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Ho₂: Akuntabilitas tidak memiliki korelasi terhadap kinerja organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha₂: Akuntabilitas memiliki korelasi terhadap kinerja organisasi di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.