

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka yang menjadi dasar penelitian secara teoritis untuk menginformasikan kepada pembaca tentang hasil permasalahan dari sebuah penelitian.

2.1.1 Kajian Peneliti Terdahulu

Kajian peneliti terdahulu ini merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian yang akan dijadikan bahan acuan dasar dalam penyusunan penelitian dan bahan perbandingan. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	2	3	4	5	6	7
1.	Lia Kurniawati 2018	Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Barat	- Teori <i>Good Governance</i> menurut Sedarmayanti (2012:44) - Teori Kinerja menurut Sedarmayanti (2009)	Kuantitatif	Deskriptif	Kuantitatif analisis jalur (<i>path analysis</i>)

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	2	3	4	5	6	7
2.	Risal Rumalolas (2020)	Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku	- Teori <i>Good Governance</i> menurut Mardiasmo (2002:24) - Teori Kinerja menurut Bernardin (2006)	Kuantitatif	Deskriptif	Menggunakan sample pegawai Analisis korelasi dan linier
3.	Adelya Rifdah, Bachruddin Saleh Luterlean (2022)	Pengaruh <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun.	- Teori <i>good governance</i> menurut Sedarmayanti (2012) - Teori Kinerja menurut Sedarmayanti (2009)	Kuantitatif	Deskriptif dan kausal	Non probability sampling/sample jenuh

Sumber : Penelitian Lia Kurniawati, Risal Rumalolas dan Adelya Rifdah, Bachruddin Saleh Luterlean

1. Hasil penelitian Lia Kurniawati (2018)

Kajian peneliti terdahulu yang pertama, penelitian ini dilakukan oleh Lia Kurniawati dengan judul penelitian “*Pengaruh Penerapan Good Governance terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Barat*” penelitian yang dilakukan oleh Lia Kurniawati tahun 2018 ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerepan prinsip-prinsip *good governance* terhadap Kinerja Pegawai Kesekretariatan DPRD Kabupaten Bandung Barat. Permasalahan pokok dalam penelitian ini disebabkan oleh pengaruh penerapan *good governance* yang belum optimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *survey* analisis deskriptif yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena sosial yang terjadi didalam kinerja pegawai.

a. Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Lia Kurniawati dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai pemerintah. Serta teori yang digunakan untuk indikator kinerja sama-sama menggunakan teori dari Sedarmayanti (2015) yang mencakup 5 indikator kinerja.

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Kurniawati dengan penelitian ini adalah teori yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teori *good governance* dari Sedarmayanti (2012:44) yang mencakup 9 aspek prinsip *good governance* sedangkan penulis menggunakan teori dari Mardiasmo dikutip Moenek dan Suwanda (2019) yang mencakup 4 prinsip *good governance*.

2. Hasil penelitian dari Risal Rumalolas (2020)

Kajian peneliti terdahulu yang kedua, penelitian ini dilakukan oleh Risal Rumalolas dengan judul penelitian "*Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Seram bagi an Timur Provinsi Maluku*" penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui pengaruh *good governance*

terhadap kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Seram Bagian Timur. Penelitian ini dilakukan pada 3 instansi pemerintahan di Kabupaten Bagian Timur yaitu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Dinas Sosial, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Timur. Dari hasil data yang diperoleh sebesar 60 sampel terbukti bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Seram Bagian Timur.

a. Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Risal Rumalolas dengan penelitian ini adalah kesamaan dari jenis penelitian kuantitatif dan sama-sama meneliti pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai. Serta menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu sampel pegawai atau angket.

b. Perbedaan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Risal Rumalolas dengan penelitian ini adalah penggunaan teori *good governance* yaitu dari Mardiasmo dengan 9 indikator sedangkan penulis menggunakan teori *good governance* dari Mardiasmo (2019) dengan 4 prinsip. Dan penggunaan teori kinerja yaitu dari Bernudin (2006) dengan 6 dimensi kinerja, sedangkan penulis menggunakan teori kinerja dari Sedarmayanti (2017) dengan 5 dimensi.

3. Hasil penelitian dari Adelya Rifdah & Bachruddin Saleh Luterlean. (2022)

Kajian peneliti terdahulu yang kedua, penelitian ini dilakukan oleh Adelya Rifdah & Bachruddin Saleh Luterlean dengan judul penelitian "*Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan*

Pengembangan Kabupaten Karimun”. Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menerapkan prinsip-prinsip dari *good governance* untuk mengurangi tingkat penyalahgunaan wewenang, kasus korupsi, hingga pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Peneliti menggunakan seluruh pegawai yang berjumlah 65 orang untuk objek penelitian. Hasil dari data yang diperoleh menjelaskan bahwa karyawan di instansi pemerintah ini terbukti berada pada kategori baik dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang memuaskan. Penerapan *good governance* dalam penelitian ini terbukti berhasil dengan perolehan data yang berada pada kategori sukses.

a. Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Adelya Rifdah & Bachruddin Saleh Luterlean dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan juga sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data dan pengumpulan data yaitu sampel pegawai. Teori kinerja yang digunakan juga sama yaitu penggunaan teori dari Sedarmayanti yang mencakup 5 dimensi kinerja.

b. Perbedaan

Perbedaan yang penelitian yang dilakukan oleh Adelya Rifdah & Bachruddin Saleh Luterlean dengan penelitian ini adalah penggunaan teori sebagai acuan dalam penelitian. Adelya Rifdah & Bachruddin Saleh Luterlean menggunakan teori *good governance* dari Sedarmayanti (2012) dengan 4 prinsip *good*

governance sedangkan penulis menggunakan teori *good governance* dari Mardiasmo (2019) dengan 4 prinsip *good governance*.

Relevansi ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terdapat pada urgensi dari peneliti seperti pokok bahasan yang akan dibahas terkait dengan pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja pegawai. Ketiga penelitian terdahulu membuktikan bahwa *good governance* merupakan aspek yang penting bagi kinerja pegawai karena berhubungan langsung dengan aturan-aturan yang dipakai dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian ini akan menjadi solusi bagi Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Cimahi dalam mengatur ASN nya untuk bisa bekerja dengan mengutamakan prinsip-prinsip *good governance*.

2.1.2 Kajian Terhadap *Grand Theory*

2.1.2.1 Tinjauan tentang Administrasi

Adanya Administrasi senantiasa dikembangkan oleh pola pemikiran yang kelak akan dijadikan sebagai suatu pedoman untuk melaksanakan berbagai kegiatan manusia yang dengan sengaja dilakukan agar tidak terjadi suatu kegagalan dalam pelaksanaan berbagai tindakan yang telah direncanakan sebelumnya. Administrasi merupakan suatu usaha atau kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi: catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Sedangkan, Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Proses perkembangan teori administrasi selalu berlangsung secara terus-menerus mengikuti keinginan manusia baik sebagai ilmuwan administrasi maupun secara profesional administrasi.

Siagian dalam Pasolong (2014:2) mendefinisikan administrasi sebagai:

“Administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

The Liang Gie dalam Mariati Rahman (2017:6) mendefinisikan

“Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi tersebut, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dengan merumuskan definisi administrasi sebagai pekerjaan terencana yang dilakukan suatu kelompok orang dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisiensi dan rasional. Teori administrasi yang masih sesuai dengan tuntutan manusia tersebut inilah dikategorikan sebagai teori aktual, terutama yang berkaitan dengan struktur hubungan, legalitas kekuasaan, tujuan yang disepakati, peran yang dimainkan, tanggungjawab kegiatan, jaringan komunikasi dan faktor-faktor lain dalam melaksanakan kerjasama.

2.1.2.2 Tinjauan tentang Organisasi

Organisasi secara etimologi berasal dari Bahasa Yunani *organon (instrument)* yaitu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi dapat diartikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi dapat

dikatakan wadah kegiatan dari orang-orang yang berkerjasama untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2013:120) mengatakan pengertian organisasi:

“Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Daniel E. Griffiths yang dikutip oleh Sutarto (2012:31) menyatakan bahwa:

“Organization is an ensemble of individuals who perform distinct but inter related and coordinated function in order that one or more task can be completed” organisasi adalah seluruh orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan dikoordinasikan agar tugas dapat diselesaikan dengan baik”.

Soeardi (2017:2) mengemukakan:

“Organisasi hakekatnya digunakan sebagai tempat atau wadah pertemuan untuk bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin dan terkendali dengan menggunakan sumber daya, sarana dan prasarana, data, dan lain-lain yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dapat disimpulkan dari pandangan beberapa teori diatas mengenai pengertian organisasi ialah suatu wadah bagi sekumpulan orang-orang yang diberikan tugas berbeda-beda, dan saling berhubungan untuk bisa mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada dan mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

2.1.2.3 Tinjauan tentang Manajemen

Manajemen pada umumnya memiliki artian sebagai suatu metode atau proses untuk mengelola suatu permasalahan dalam sebuah organisasi. Manajemen berasal dari

kata “*to manage*” yang artinya mengatur peraturan yang dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pelaksanaan dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi. Manajemen merupakan hal yang penting di dalam sebuah organisasi karena didalamnya mencakup pengendalian sumber daya dimulai dari pegawai hingga sumber daya material. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: *man, money, method, machines, materials* dan *market*.

Mariane (2018:2-3) menjelaskan bahwa

“Proses kegiatan yang dilakukan seorang manajer atau pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

G.R Terry (2014:7) menyatakan bahwa manajemen merupakan

“Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian atau pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Satibi (2012:3) mengemukakan bahwa manajemen ialah

“Proses pengelolaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan, dengan menggunakan seluruh potensi sumber daya organisasi, baik menyangkut sumber daya manusia, dana, perlengkapan, metode (tata cara), maupun teknologi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Jadi dapat disimpulkan dari pandangan beberapa teori diatas mengenai pengertian manajemen bahwa seorang pimpinan dapat melakukan kegiatan pengelolaan organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada

seperti sumberdaya manusia, dana, perlengkapan, metode, maupun teknologi yang tersedia. Kegiatan pengelolaan ini tentunya dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan peluang-peluang usaha dan tujuan yang ingin dicapai. Seorang pemimpin akan mempertimbangkan sebuah keputusan yang tepat dan sesuai dengan permasalahan organisasi atau perusahaan. Keputusan inilah yang akan berhubungan dengan segala sumberdaya perusahaan dan menciptakan solusi bagi sebuah permasalahan yang ada diorganisasi atau perusahaan.

2.1.2.4 Pengertian Administrasi Publik

Adanya administrasi disuatu negara merupakan sebuah kemutlakan dan keharusan yang merupakan suatu perangkat pengaturan dan keteraturan yang merupakan pelayanan untuk melayani masyarakat umum. Namun, berbalik menjadi pelayanan terhadap negara. Kendati negara sebenarnya diadakan untuk kepentingan orang banyak, memang publik dapat diartikan sebagai negara di satu sisi kepentingan masyarakat umum yang dilayani pemerintah, sepanjang sesuai kaidah moral agama. Dwight Waldo (dalam Pasolong 2011:8) mendefinisikan “Administrasi Publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah”.

Nicholas Henry (2017:19) dalam buku Mariati Rahman mendefinisikan:

“Administrasi Publik merupakan suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsive terhadap kebutuhan sosial. Administrasi Publik berusaha melembagakan praktik-praktik

manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas efisiensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.”

Gray dikutip Mariati Rahman (2017:23) menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat sebagai berikut:

- 1) Dapat menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan
- 2) Melindungi hak-hak atas kepemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi rakyat untuk melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, pendidikan dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia.
- 3) Melestarikan nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi dari generasi ke generasi berikutnya, serta memberikan jaminan dan dukungan sumber-sumber sehingga nilai-nilai tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai tuntutan perubahan zaman, serta dapat trus hidup bersama secara damai, serasi dan selaras dengan budaya lain di lingkungannya.

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis menarik kesimpulan dengan merumuskan bahwa pengertian Administrasi Publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh suatu kelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugastugas pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik secara efektif dan efisien.

2.13 Kajian Terhadap *Middle Theory*

2.13.1 Tinjauan terhadap Manajemen Publik

Administrasi publik berfokus pada proses, prosedur dan ketepatan, sedangkan manajemen publik melibatkan lebih banyak hal lagi. Manajemen publik fokus pada mencapai hasil dan bertanggung jawab untuk melakukannya. Namun, manajemen publik tidak hanya mencakup administrasi, manajemen publik juga melibatkan

organisasi untuk mencapai tujuan dengan efisiensi maksimum, serta tanggung jawab terhadap hasil.

Pasolong dalam Satibi (2012:3) menterjemahkan Manajemen Publik sebagai “manajemen instansi pemerintah”, dimana pernyataan tersebut memiliki makna yakni upaya dalam mengelola suatu instansi pemerintah. Yang berarti manajemen publik merupakan suatu metode atau cara untuk mengelola suatu lembaga pemerintahan.

Satibi (2012:3) mengemukakan bahwa manajemen publik ialah:

“Pengelolaan sektor-sektor publik yang dilakukan oleh institusi publik, baik terkait dengan perencanaan, perorganisasian, pengendalian, strategi maupun evaluasi terhadap sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, teknologi serta sumber daya lainnya yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun prinsip-prinsip dasar yang melandasi efektifitas pelaksanaan manajemen publik menurut Satibi (2012:21) menjelaskan 8 prinsip dasar manajemen publik yaitu:

1. Akuntabel, pelaksanaan manajemen publik harus dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan program yang dicananakan.
2. Transparan, pelaksanaan manajemen publik harus bersifat terbuka dan dapat diakses secara control oleh berbagai pemangku kepentingan, termasuk oleh masyarakat secara umum.
3. Responsif, pelaksanaan manajemen publik sudah seharusnya mempertimbangkan aspirasi, keinginan, kebutuhan, dan harapan masyarakat.
4. Efektif, pelaksanaan manajemen publik harus memperhatikan prinsip efektivitas yang tercermin dari pencapaian target atau sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan.
5. Efisien, pelaksanaan manajemen publik harus memperhatikan nilai efisiensi. Se jauhmana pelaksana manajemen publik mampu

melakukan penggunaan sumber daya organisasi yang dimiliki khususnya sumber daya anggaran secara cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan.

6. Adaptif, pelaksanaan manajemen publik sudah selayaknya mampu mengadaptasikan diri dengan pergeseran, perkembangan dan percepatan ilmu pengetahuan teknologi dan sistem informasi.
7. Rasional, program dan pelaksanaan manajemen publik harus dapat dicerna secara logis. Dengan kata lain, program dan pelaksanaannya tidak boleh mengada-ngada, tanpa ada sasaran yang jelas.
8. Profesional, pelaksanaan manajemen publik harus dilaksanakan oleh aparat atau para pelaksana yang memiliki kemampuan, keahlian serta kompetensi yang memadai sesuai dengan program/rencana yang telah ditetapkan.

Prinsip-prinsip manajemen publik diatas dapat digunakan dan dilaksanakan oleh pemerintah diharapkan bisa berjalan dengan efektif. Dan efektivitas pelaksanaan manajemen publik tersebut bisa dicermati dari manfaat atau output yang dihasilkan.

2.14 Kajian Terhadap *Operational Theory*

2.14.1 *Good Governance*

2.14.1.1 *Pengertian Good Governance*

Istilah *Good Governance* berasal dari bahasa Eropa-Latin, yaitu *Gubernare* yang diserap oleh Bahasa Inggris menjadi *govern*, yang berarti *steer* (menyetir, mengendalikan), *direct* (mengarahkan), atau *rule* (memerintah). Penggunaan utama istilah ini dalam Bahasa Inggris adalah *to rule with authority*, atau memerintah dengan kewenangan.

Sedarmayanti (2012:8) mengatakan bahwa:

“*Good governance* merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan publik goods and service disebut *governance* atau pemerintahan/pemerintah, sedangkan praktek terbaiknya disebut *good governance* (keperintahan yang baik), sejalan dengan hal tersebut *governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik”.

Lembaga Administrasi Negara dalam Moenek dan Suwanda (2019:6) menyatakan bahwa:

“*Good Governance* memiliki dua arti yaitu: (1) Nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial; (2) Aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya mencapai tujuan tersebut”.

Berdasarkan uraian definisi diatas mengenai *Good Governance* dapat disimpulkan *good governance* merupakan suatu konsep tata pemerintahan yang baik dalam menyelenggarakan kekuasaan untuk mengelola sumber daya dan bertanggungjawab secara terbuka dan efektif. Maka dari itu, kunci utama dalam *good governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip didalamnya yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan.

2.14.12 Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Penerapan *Good governance* dalam pemerintah adalah dengan cara menerapkan prinsip *Good Governance* kedalam sistem dan pengelolaan pemerintah dengan baik dan benar.

Mardiasmo dalam Moenek dan Suwanda (2019) terdapat prinsip-prinsip *governance*, terdiri dari :

- (1) Akuntabilitas (*Accountability*), pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas diperlukan agar setiap lembaga Negara dan penyelenggaraan Negara melaksanakan tugasnya secara bertanggungjawab. Untuk itu, setiap penyelenggaraan harus melaksanakan tugasnya secara jujur dan struktur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan kebijakan publik yang berlaku serta menghindarkan penyalahgunaan wewenang.
- (2) Transparansi (*Transparency*), transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi, informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh bagi mereka yang membutuhkan.
- (3) Demokrasi (*Democraton*), demokrasi mengandung tiga unsur pokok yaitu partisipasi, pengakuan adanya perbedaan pendapat dan perwujudan kepentingan umum. Asas demokrasi harus diterapkan baik dalam proses memilih dan dipilih sebagai proses dalam penyelenggaraan Negara.
- (4) Aturan hukum (*Rule of Law*), kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu. Aturan hukum yang harus dibangun agar lembaga Negara dan penyelenggaraan Negara dalam melaksanakan tugasnya selalu didasarkan pada keyakinan untuk berpegang teguh pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Komite Nasional Kebijakan *Governance* dalam Moenek dan Suwanda (2019:7) menjelaskan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu :

- (1) Transparansi (*Transparency*)
Ketebukaan/transparansi adalah prinsip dimana persamaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan, hal ini untuk menjaga obyektivitas dalam suatu pemeritahan.
- (2) Akuntabilitas (*Accountability*)
Akuntabilitas adalah prinsip dimana suatau perusahaan/pemerintahan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan

wajar. Oleh karena itu pemerintah harus dikelola secara benar dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

(3) *Responsibilitas (Responsibility)*

Responsibilitas adalah prinsip dimana pemerintahan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat berjalan dengan baik dan pemerintahan dapat dikelola dengan baik dan benar.

(4) *Independensi (Independency)*

Independensi adalah prinsip dimana untuk melancarkan pelaksanaan tata Kelola pemerintahan yang baik (*good government governance*), pemerintah harus dapat dikelola secara independen.

(5) *Kewajaran dan Kesetaraan (Fairness)*

Kewajaran atau kesetaraan adalah prinsip dimana dalam melaksanakan kegiatannya, harus senantiasa memperhatikan kepentingan untuk masyarakat dan lingkungannya dan pemangku kepentingan lain harus berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

United Nations Development Programme (UNDP) dalam Sirajuddin (2012:9)

menjelaskan bahwa *good governance* memiliki 9 karakteristik sebagai berikut:

- (1) Partisipasi yaitu menuntut setiap warga Negara mempunyai hak dan kewajiban untuk mengambil bagian dalam proses bernegara.
- (2) Penegakan hukum yaitu dilaksanakan dengan adil dan tanpa pandang bulu.
- (3) Transparansi yaitu adanya keterbukaan yang mencakup aspek aktivitas yang menyangkut kepentingan publik mulai dari proses pengambilan keputusan, penggunaan dana-dana publik sampai pada tahapan evaluasi.
- (4) Daya tanggap yaitu proses yang dilakukan di setiap institusi harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan.
- (5) Berorientasi consensus yaitu bertindak sebagai mediator bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai kesepakatan.

- (6) Berkeadilan yaitu memberikan kesempatan yang sama terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya.
- (7) Efektivitas dan efisiensi yaitu segala proses dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya terhadap sumber yang ada.
- (8) Akuntabilitas yaitu para pengambil keputusan harus bertanggung jawab kepada publik sesuai dengan jenis keputusan, baik internal maupun eksternal.
- (9) Bervisi strategis, yaitu para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka Panjang dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan manusia dengan memahami aspek-aspek historis, kultural, dan kompleksitas sosial yang mendasari perspektif mereka.

2.14.2 Kinerja Pegawai

2.14.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *performance* yang berarti kemampuan. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Pegawai yang berkualitas merupakan pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) dikutip Satibi (2012:102) “Kinerja adalah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi”.

Prawirosentono dikutip Satibi (2012:103) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2019:9) dalam bukunya menjelaskan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh setelah melaksanakan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja.

2.14.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Henry Simamora dikutip oleh Mangkunegara (2017:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Dalam organisasi sangat penting diadakanya penilaian kinerja, seperti organisasi pemerintahan pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur sejauh apa pegawainya melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Atmosoeprpto dikutip Satibi (2012:126) menjelaskan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor internal, meliputi:
 - a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi,
 - b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada,
 - c. Sumber Daya Manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan,
 - d. Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.
2. Faktor eksternal, meliputi:
 - a. Faktor Politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal,
 - b. Faktor Ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar,
 - c. Faktor Sosial, yaitu otoritas sosial nilai yang berkembang ditengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

2.14.23 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja adalah suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai seseorang, individu atau organisasi dan instansi pemerintah. Penilaian ini nantinya akan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari

perbandingan ini nantinya akan dijadikan acuan untuk mencipkatakan kemajuan yang lebih signifikan.

Rivai dikutip Satibi (2012:117) mengemukakan bahwa untuk menilai suatu kinerja ada 4 (empat) hal yang bisa dijadikan sebagai dasar, antara lain:

1. Input yang dibawa pemegang jabatan kepekerjaan dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan,
2. Proses perilaku pemegang jabatan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam penyampaian hasil,
3. Output yang terukur atau sedikitnya hasilnya tampak dari perilaku yang diperlihatkan oleh pemegang jabatan,
4. Dampak hasil akhir dari pemegang jabatan atas hasil dari tim mereka untuk memperoleh sasaran dari organisasi.

Mitchell dikutip Sedarmayanti (2017:287) mengatakan bahwa terdapat 5 aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, antara lain:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja): Yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu): berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran tepat waktu.
3. *Inisiatif* (Inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Capability* (Kemampuan): setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.
5. *Communication* (Komunikasi): proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu dan

memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya.

Teori-teori yang telah dikemukakan beberapa ahli diatas dibuat untuk bisa menjadi acuan pandangan mengenai kinerja pegawai. Dapat disimpulkan dari aspek-aspek diatas bahwa kinerja pegawai harus memiliki kualitas, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. aspek-aspek menurut Mitchell ini tentunya harus dilaksanakan secara berkesinambungan atau dilaukan secara terus menerus dengan begitu semua aspek yang mempengaruhi kinerja ini dapat menjadi bagian dari setiap pegawai. Tidak bisa dipungkiri bahwa kemajuan organisasi tidak akan luput dari pegawai atau anggota organisasi yang memiliki kinerja yang bai oleh karena itu Aspek ini sangat berguna bukan hanya bagi karir pegawai tetapi juga untuk perkembangan bagi organisasi secara keseluruhan.

Standar kinerja didalam organisasi tentunya perlu dirumuskan karena setiap organisasi memiliki kebutuhan dan standart kinerja yang berbeda-beda. Perumusan standart kinerja pegawai ini bertujuan untuk menjadi tolak ukur atau perbandingan antara apa yang dibutuhkan organisasi dan apa yang diharapkan oleh organisasi terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Standart kinerja ini nantinya akan berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dipercayakan terhadap pegawai tersebut. Standart yang diberikan juga disesuaikan dengan tanggung jawab dan posisi jabatan yang akan diberikan. Semakin tinggi jabatan maka standar yang diberikan akan semakin tinggi.

Penilaian kinerja tentunya sangat penting dilakukan didalam sebuah organisasi, terlebih lagi didalam organisasi pemerintah. Pentingnya penilaian ini dilakukan karena hasil penilaian tersebut dapat dijadikan landasan atau dasar untuk meningkatkan pelayanan pemerintahan terhadap masyarakat secara terus menerus. Selebihnya penilaian ini juga dapat dijadikan ukuran kinerja dalam membantu masyarakat untuk mengevaluas apakah tingkat pelayanan pemerintahan sudah sesuai atau memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan tersebut.

2.2 Kerangka Berpikir

Pada penyusunan usulan penelitian ini peneliti akan mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur penyelesaian masalah penelitian. Berdasarkan masalah-masalah yang dikemukakan, maka peneliti akan mengemukakan beberapa teori para ahli mengenai: variabel bebas *Good Governance* (x) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (y) yang selanjutnya akan diterapkan sebagai kerangka pemikiran.

Berikutnya terdapat indikator menurut Mardiasmo dikutip Moenek dan Suwanda (2019:9), menjelaskan prinsip-prinsip *good governance* terdiri atas:

1. Akuntabilitas (*Accountability*), pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas diperlukan agar setiap lembaga Negara dan penyelenggaraan Negara melaksanakan

tugasnya secara bertanggungjawab. Untuk itu, setiap penyelegaraan harus melaksanakan tugasnya secara jujur dan struktur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan kebijakan publik yang berlaku serta menghindarkan penyalahgunaan wewenang.

2. *Transparansi (Transparancy)*, transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi, informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh bagi mereka yang membutuhkan.
3. *Demokrasi (Democraton)*, demokrasi mengandung tiga unsur pokok yaitu partisipasi, pengakuan adanya perbedaan pendapat dan perwujudan kepentingan umum. Asas demokrasi harus diterapkan baik dalam proses memilih dan dipilih sebagai proses dalam penyelenggaraan Negara.
4. *Aturan hukum (Rule of Law)*, kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu. Aturan hukum yang harus dibangun agar lembaga Negara dan penyelenggaraan Negara dalam melaksanakan tugasnya selalu didasarkan pada keyakinan untuk berpegang teguh pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mitchell dikutip **Sedarmayanti (2017:287)** mengatakan bahwa terdapat 5 aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, antara lain:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja): Yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu): berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran tepat waktu.
3. *Inisiatif* (Inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Capability* (Kemampuan): setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.

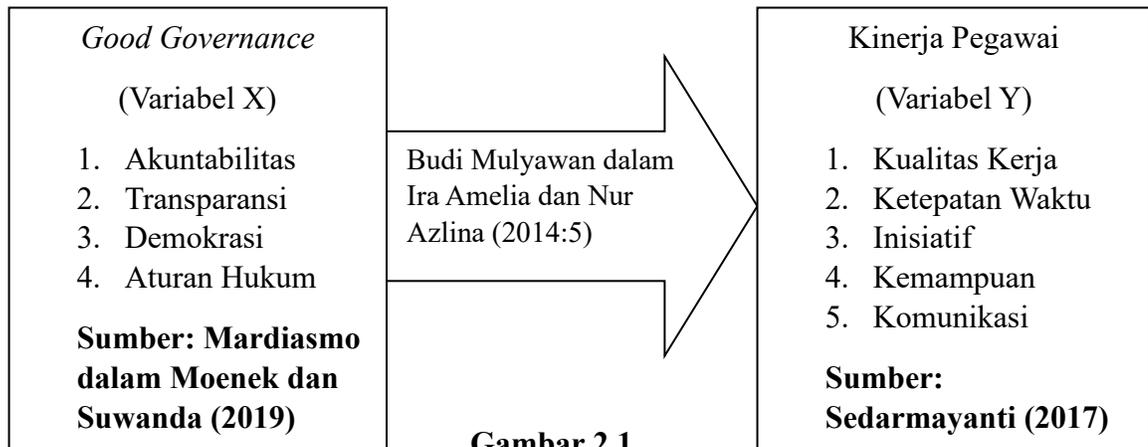
5. *Communication* (Komunikasi): proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu dan memberika kesempatan kepada bawahanya mengemukakan saran dan pendapatnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat bahaw kinerja pegawai memiliki dimensi pengukuran kinerja yang harus sesuai untuk kepentingan organisasi, aspek-aspek ini digunakan untuk menjadi acuan penilaian kinerja pegawai. Salah satu aspeknya adalah kualitas kerja yang menjelaskan bahwa pegawai harus memiliki mutu kerja yang baik seperti ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Budi Mulyawan dalam Ira Amelia dan Nur Azlina (2014:5) :

“*Good Governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan *good governance* ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi”.

Berdasarkan beberapa teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan adanya ketidaksesuaian teori dan indikator dengan fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan apabila dilihat dari indikator dalam menentukan pelaksanaan *Good Governance* dan Kinerja.



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

Sumber: Mardiasmo dalam Moenek & Suwanda (2019) dan Mithcell dalam Sedarmayanti (2017)

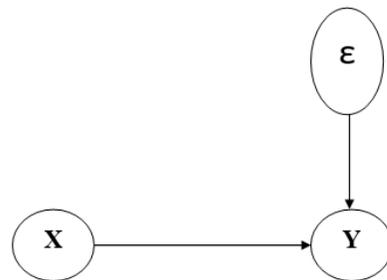
2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh *good governance* terhadap kinerja aparatur di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho_s = 0$ *Good Governance* : Kinerja Aparatur = 0, *Good Governance* (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) artinya tidak ada pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Aparatur.
- b. $H_1 : \rho_s \neq 0$ *Good Governance* : Kinerja Aparatur $\neq 0$, *Good Governance* (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) artinya ada pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Aparatur

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X = Variabel *Good Governance*

Y = Variabel Kinerja Aparatur

ξ = Variabel lain diluar variabel *Good Governance* yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja.