

Pelaksanaan dari sejumlah kegiatan, haruslah memberikan kontribusi atas terlaksana tidaknya suatu program. Jika terdapat suatu kegiatan yang tidak relevan dan tidak atau hanya memberikan sedikit kontribusi terhadap terlaksananya suatu program maka, kegiatan tersebut perlu diubah/diganti dengan kegiatan lain yang lebih relevan dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap berhasil tidaknya pelaksanaan program.

#### **2.1.5.4 Dimensi Kinerja Instansi Pemerintah**

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Analisis kinerja perlu dilakukan secara terusmenerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan.

Menurut Chabib Soleh dan Suropto (2011:12-16) terdapat beberapa dimensi yang perlu memperoleh perhatian dalam menilai atau mengukur kinerja Pemerintah Daerah yaitu:

1. Dimensi keuangan
2. Dimensi kepuasan masyarakat daerah
3. Dimensi operasi kegiatan
4. Dimensi kepuasan pegawai
5. Dimensi kepuasan para pemangku kepentingan
6. Dimensi waktu

Berikut penjelasan dari dimensi tersebut:

##### **1. Dimensi keuangan**

Dimensi ini meliputi kemampuan Pemerintah Daerah dalam:

- a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas, peningkatan PDRB, pendapatan perkapita, peningkatan PAD dan mengurangi celah fiskal daerah

b. Memperbaiki struktur belanja daerah, dalam arti belanja langsung, khususnya belanja modal secara bertahap persentasenya menjadi semakin besar, sementara belanja tidak langsung, khususnya belanja pegawai persentasenya semakin kecil. Hal ini penting, mengingat dewasa ini persentase belanja pegawai pada umumnya masih sangat besar dibandingkan dengan belanja modal

2. Dimensi kepuasan masyarakat daerah

Dalam era demokrasi, masyarakat daerah adalah pemilik kedaulatan, sementara Pemerintah Daerah adalah pihak yang dipilih dan dipercaya untuk melaksanakan kedaulatan melalui mekanisme pemilihan kepala daerah. Tingkat kepuasan masyarakat tentu akan sangat bervariasi tergantung pada tingkat besarnya harapan atas pelayanan yang seharusnya diberikan. Kewajiban pimpinan unit organisasi dilingkungan pemerintah daerah secara terus menerus menggali informasi atas tingkat pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat, dan meresponnya dalam bentuk tindakan nyata, sesuai harapan masyarakat yang menggajinya.

3. Dimensi operasi kegiatan

Informasi operasional kegiatan secara internal sangat diperlukan oleh pemerintah daerah untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan SKPD sudah sejalan dan seirama yang secara keseluruhan berfokus pada upaya pencapaian misi dan visi Kepala Daerah tercantum dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Melalui informasi operasional kegiatan dari setiap SKPD, pihak manajemen akan dapat melakukan pengendalian internal secara efektif, guna meluruskan,

memperbaiki dan memperbaharui secara terus menerus terhadap aktivitas SKPD yang dinilai menyimpang atau kurang fokus pada orientasi pencapaian tujuan.

4. Dimensi kepuasan pegawai

Disadari atau tidak, pegawai adalah aset terpenting yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Aset ini tidak dinilai berdasarkan jumlahnya, tetapi harus dinilai berdasarkan mutu atau kualitasnya. Dengan jumlah pegawai yang sepadan dengan beban kerja, dengan promosi jabatan yang dilaksanakan secara objektif maka, Pemerintah Daerah bukan saja dapat memberikan kesejahteraan yang lebih baik dan memuaskan bagi keseluruhan pegawai tetapi promosi yang didasarkan atas dasar pertimbangan yang adil dan objektif juga akan mendorong semangat para pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya secara optimal.

5. Dimensi kepuasan para pemangku kepentingan

Kinerja Pemerintah Daerah sering diukur berdasarkan sudut pandang dan kepentingan para pihak yang jadi pemangku kepentingan, informasi kinerja pemda perlu didesain dan disusun berdasarkan kebutuhan dari para pemangku kepentingan seperti DPRD, pemasok, pelanggan, bahkan masyarakat luas akan memperoleh gambaran kinerja pemerintah daerah sesuai dengan sudut pandang dan kepentingan mereka masing masing.

Atas dasar hal tersebut, variabel-variabel apa yang perlu diperhitungkan dalam pengukuran kinerja, disesuaikan dengan kebutuhan informasi kinerja para pemangku kepentingan. Bila hal ini dapat dilakukan oleh pemerintah daerah, maka parapemangku kepentingan juga akan merasa puas, karena kebutuhab

informasi yang diperlukan telah direspon secara memadai oleh Pemerintah Daerah.

#### 6. Dimensi waktu

Ukuran waktu merupakan hal yang tidak boleh dilupakan oleh Pemerintah Daerah dalam mendesain pengukuran kinerja. Informasi kinerja yang disajikan bukan saja harus valid secara material, tetapi juga harus lengkap dan disampaikan tepat pada waktunya. Ketetapan waktu penyampaian menjadi penting, oleh karena informasi tersebut merupakan bahan bagi semua pihak yang memerlukan informasi dalam pengambilan keputusan.

#### **2.1.5.5 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja**

Sejalan dengan semakin dianutnya paradigma *new public management* dalam sektor publik, setiap organisasi publik dituntut untuk terus melakukan pengukuran kinerja. Apalagi saat ini ketika perhatian publik semakin diarahkan kepada aspek akuntabilitas, maka pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai arsenal politik organisasi agar dinilai akuntabel oleh *stakeholder* eksternal.

Menurut Sedarmayanti (2011: 329-330)

Tujuan pengukuran kinerja:

1. Menilai pencapaian kuantitatif indikator kinerja sebagai kontribusi bagi proses penilaian (evaluasi) keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai program, kebijakan, sasaran, tujuan.
2. Memberi pemahaman pengukuran kinerja tidak hanya fokus pada indikator masukan saja, tetapi juga indikator keluaran, hasil, manfaat dan dampak.
3. Memberi dasar pengukuran dan evaluasi kinerja lebih sistematis, terukur, dapat diterapkan.

Adapun manfaat dari pengukuran kinerja yang dijelaskan pula oleh Sedarmayanti, yaitu:

1. Membantu pemimpin menentukan pencapaian tujuan yang perlu dicapai
2. Memberi umpan balik bagi pengelola dan pembuat keputusan dalam evaluasi dan perumusan tindak lanjut, dalam peningkatan kinerja masa yang akan datang.
3. Alat komunikasi pimpinan, pegawai dan stakeholders eksternal
4. Menggerakkan instansi ke arah positif. Sistem buruk menyebabkan organisasi menyimpang dari tujuan
5. Mengidentifikasi kualitas pelayanan

Menurut Thomas dalam Gunawan dkk. (2017)

*“Governance that is good to have five different main objectives, namely: (1) protect the rights and interests of the leadership, (2) protect the rights and interests of subordinates, (3) increase the value of the organization, (4) improve the efficiency and effectiveness and (5) improve the quality of leadership and subordinate relationships.”*

Dari pernyataan diatas jelaslah bahwa *Good governance* memiliki lima tujuan utama yang berbeda, yaitu: (1) melindungi hak dan kepentingan pimpinan, (2) melindungi hak dan kepentingan bawahan, (3) meningkatkan nilai organisasi, (4) memperbaiki efisiensi dan efektivitas dan (5) meningkatkan kualitas kepemimpinan dan hubungan bawahan.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Good Governance*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah diantaranya dikutip dari beberapa sumber. Penelitian yang relevan dengan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dapat dilihat pada Tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

<b>Penelitian</b>	<b>Objek Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Negla Sari (2015)	Pemerintah Kabupaten Rohul	<i>Good governance</i> , Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja	<i>Good governance</i> , Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah
Fierda Pangestika (2016)	Kinerja Pemerintah Kab. Temanggung	Pengendalian Internal, <i>Good governance</i> dan Komitmen Organisasi	Pengendalian Internal, <i>Good governance</i> dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah
Karlina Ghazalah Rahman (2016)	Pemerintah Daerah Kota Makasar	<i>Good governance</i> dan Pengendalian Internal	<i>Good governance</i> dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah
Afifah (2020)	Dinas Pendidikan Kota Bandung	Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja ASN	Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja ASN berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah
Ira Amelia, Nur Azlina (2014)	Pemerintahan Kabupaten Pelalawan	<i>Good governance</i> Pengendalian Internal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Good</i>

Penelitian	Objek Penelitian	Variabel	Hasil
		terhadap Kinerja Pemerintahan	<i>governance</i> dan pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Daerah
Lucy Auditya (2013)	Pemerintahan Provinsi Bengkulu	Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerinth Daerah	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas dan Transparansi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pemerintah Daerah
Muhamad Kurniawan (2013)	Pemerintahan Kabupaten Kerinci	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi Publik	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pemerintah Daerah
Indriana (2019)	Pemerintahan Daerah Kabupaten	Pengaruh <i>Good governance</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

Penelitian	Objek Penelitian	Variabel	Hasil
	Pangkajene Dan Kepulauan	terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah	bahwa <i>Good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Daerah
Yulianto (2021)	Pemerintahan Desa Pringsewu	<i>Good corporate goovernance</i>	<i>Good corporate goovernance</i> berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah
Gustika Yolanda Putri (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) rerhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)	Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen “Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)” sedangkan penulis menggunakan variabel dependen “ <i>Good Governance</i> dan Budaya Organisasi” Peneliti terdahulu meneliti variabel dependen “Kinerja Manajerial SKPD” sedangkan	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Manajerial SKPD. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD



Penelitian	Objek Penelitian	Variabel	Hasil
		penulis meneliti variabel dependen “Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.” Peneliti terdahulu	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### 2.2.1 Pengaruh *Good Governace* Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Mardiasmo *Governance* dapat diartikan sebagai salah satu cara mengelola urusan-urusan publik. *Good governance* diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang di landasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* tidak hanya terbatas bagaimana pelayanan diberikan, dijalankan, dan dikelola dengan baik.

Menurut World Bank dalam Mardiasmo, 2018 terdapat tiga prinsip yang mendukung tata kelola yang baik, yaitu transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berhubungan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh seseorang yang membutuhkan. Partisipasi diartikan supaya masyarakat dapat memberikan aspirasi, yang nantinya dapat dijadikan dasar oleh pemerintah dalam mengambil keputusan. Akuntabilitas diartikan untuk menjelaskan sebuah peran dan tanggungjawab, serta mendukung upaya pemerintah untuk menjamin penyeimbangan kepentingan masyarakat. Untuk melihat ketiga prinsip tersebut sudah diterapkan atau belum, maka diperlukannya pengukuran kinerja organisasi

yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi dari suatu organisasi publik.

Menurut (Dwiyanto, 2021) terdapat beberapa indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu: Produktivitas, Responsivitas dan Responsibilitas.

*Good Government Governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena *Good Government Governance* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen dengan pembangunan yang solid dan bertanggung jawab dengan prinsip demokrasi pasar efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik dan administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas bisnis dan usaha. Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti memiliki penelitian diatas mengenai pengaruh *Good Government Governance* terhadap Kinerja Organisasi, menunjukkan bahwa *Good Government Governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Pencatatan Sipil Kabupaten Ketapang telah menerapkan *good governance*, Sistem Produktivitas Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas publik. Maka dari itu didalam penelitian yang dilakukan oleh (Adela, 2022) bahwa *good governace* memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Menurut Budi Mulyawan dalam Ira Amelia, dkk. (2014)

“*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 dengan

tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan *Good governance* ditngkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi.”

Kemudian menurut Baidaie (2013:12)

“Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kinerja keuangannya tetapi juga ditentukan sejauh mana keseriusannya dalam menerapkan *good corporate governance*”

Dapat disimpulkan bahwa *Good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dimana pemerintah daerah yang melaksanakan prinsip *Good governance* dengan baik akan memiliki kinerja yang baik juga. Sebaliknya pemerintah yang tidak melaksanakan prinsip *Good governance* dengan baik maka, kinerja yang dimilikinya pun tidak baik.

### **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri di antaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Adapun pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Maka dari itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Kabupaten Dan Kota Bandung.

Menurut Kaswan (2012: 294) :

“Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya.” Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan”.

Menurut Mardiana (2019:103)

“Komitmen organisasi terhadap situasi dimana seorang karyawan berphak pada organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.”

Kemudian Menurut Wirawan (2013:713)

“Jika komitmen para pengikut terhadap organisasinya tinggi, mereka akan melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja tinggi. Kinerja ini memengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.”

Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dimana Pemerintahan yang memiliki komitmen yang kuat maka, kinerja instansi pemerintahannya pun akan baik.

### **2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Fenomena ini dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang digunakan kurang bersesuaian yang mengakibatkan kesalahan. Dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian layanan dalam bekerja tidak

sesuai, sehingga praktek semacam ini sudah saatnya berubah, terlebih lagi ketika undang-undang otonomi daerah telah menawarkan paradigma baru mengenai fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah. Dengan perkataan lain, untuk menjalankan otonomi daerah diperlukan manajemen baru yang sesuai dengan dinamika persoalan yang dihadapi. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan implementasi otonomi daerah di Indonesia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2019) budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mohamed & Abubakar, 2013)

Kemudian Menurut Kurniawan (2013)

“Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik.”

Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak yang positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dimana pemerintahan yang memiliki budaya yang baik maka, kinerja instansi pemerintahannya pun akan baik juga.

#### **2.2.4 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lainnya dari sebuah entitas yang sengaja dirancang untuk memberikan keyakinan/jaminan yang wajar dengan pencapaian tujuan dalam kategori efektivitas dan efisiensi operasi lenda laporan keuangan .

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu kesuksesan sebuah organisasi atau dalam konteks ini adalah organisasi pemerintahan. Pengendalian internal yang dibuat oleh manajemen sebagai tolok ukur kinerja pegawai agar mereka dapat bekerja

sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan mampu mencapai tujuan organisasi. Binilang dkk (2018) telah melakukan penelitian yang menghasilkan adanya pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Tugiman dalam Nur Azlina dan Ira Amelia (2014)

“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.”

Kemudian menurut Halim dalam Lukmanul hakim, dkk. (2016)

“Sistem pengendalian intern merupakan faktor penting untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja pemerintah, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan pengendalian intern sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

Dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal memiliki peran penting terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dimana pemerintahan yang memiliki pengendalian internal yang baik maka, kinerja instansi pemerintahannya pun akan baik juga.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga didasari penelitian sebelumnya, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Good Governance*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiono (2017:64) hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui kumpulan data.”

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, dalam penelitian ini rumusan hipotesis penelitian yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

- H1 : *Good governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten/Kota Bandung.
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten/Kota Bandung.
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten/Kota Bandung.
- H4 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten/Kota Bandung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi objek sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif.

Menurut Sugiyono (2018:41):

“Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang sesuatu hal (variabel tertentu).”

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa objek penelitian adalah sasaran atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh *Good governance*, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota Bandung.

##### **3.1.2 Unit Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten dan Kota Bandung. Hal tersebut dikarenakan peneliti ingin mengetahui apakah pemerintah daerah Kabupaten dan Kota Bandung telah menerapkan prinsip-prinsip *Good governance* dengan baik, untuk mengetahui tingkat komitmen yang dimiliki dan untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang dimiliki Kabupaten



dan Kota Bandung sudah baik dan benar, untuk mengetahui penerapan terhadap ketentuan yang telah dijelaskan dan diterapkan mengenai dimensi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

### **3.1.3 Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian primer dan sekunder dimana jenis penelitian ini melakukan pengumpulan data dari sumber yang terkait dan menggunakan data atau informasi yang telah dikumpulkan oleh orang lain atau telah diterbitkan sebelumnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian sekunder mencakup pustaka dan sumber referensi menggunakan literatur ilmiah, buku, jurnal, artikel, arsip, dokumen, analisis media dan data pemerintah untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:146):

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.”

Instrumen-instrumen ini memungkinkan peneliti untuk mengakses data yang sudah ada dan memanfaatkannya untuk mendukung atau menginformasikan penelitian mereka. Penting untuk memastikan keakuratan, relevansi, dan validitas data yang digunakan dalam penelitian sekunder.

Menurut Sugiyono (2014:146):

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.”

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval dan skala ratio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval dan ratio. Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *ordinal*. Skala *ordinal* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

#### **3.1.4 Metode Penelitian**

Penelitian pada dasarnya mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menyatakan kebenaran dalam pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penelitian harus menggunakan metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:2)

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode, cara atau tak tik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan studi komparatif.

### **3.1.5 Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian deskriptif verifikatif.

Menurut Moch. Nazir (2017:54) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif merupakan salah satu studi yang menentukan fakta dengan inpretasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalkan reabilitas. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen.”

Metode deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen. Sedangkan metode verifikatif menurut Moch. Nazir (2017:91) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

Hasil penelitian ini merupakan pengujian dari teori atau hipotesis melalui perhitungan statistik dengan melakukan pengukuran secara linier serta menjelaskan hubungan kausal antar variabel, dimana hasil yang akan keluar adalah diterima atau ditolak. Dalam metode ini jika diamati secara seksama aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh selama penelitian ini akan diolah, dianalisis dan diproses dengan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang

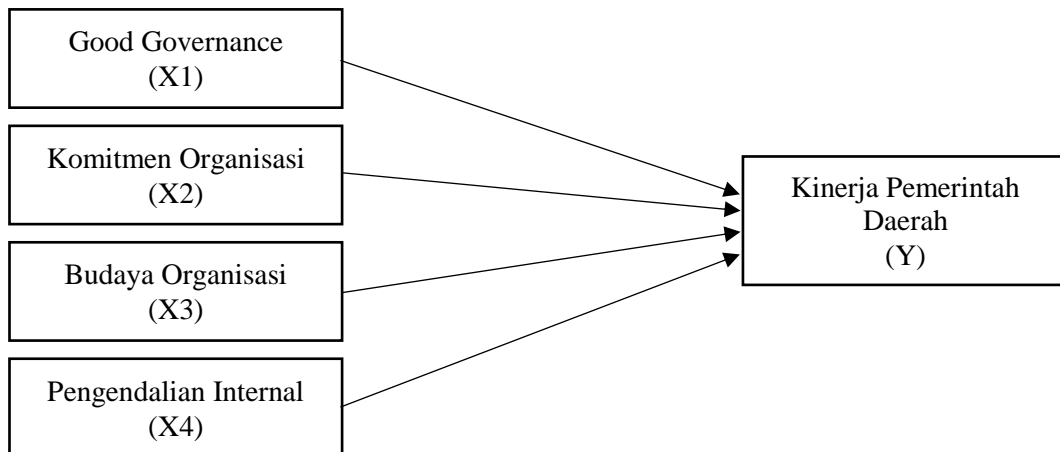
diteliti dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang menyangkut *Good governance*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah maka, digunakan penelitian komparatif untuk rumusan masalah yang pertama, mengetahui bagaimana *Good governance*; yang kedua, mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi; yang ketiga mengetahui bagaimana Budaya Organisasi; yang keempat mengetahui bagaimana Pengendalian Internal dan yang kelima mengetahui bagaimana Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota Bandung.

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah yang kelima dan keenam peneliti menggunakan penelitian verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dari hipotesis yang diajukan serta hubungan antar variabel yang diteliti.

### **3.1.6 Model Penelitian**

Model penelitian merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini sesuai dengan judul skripsi yaitu : “Pengaruh *Good governance*, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.” Maka, model penelitian yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Model Penelitian**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Good governance* ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan Pengendalian Internal ( $X_4$ ). Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Instansi Pemerintah Daerah ( $Y$ ) maka, hubungan dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:

$Y=(X_1, X_2, X_3, X_4)$  Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pemerintah Daerah

$X_1$  = *Good governance*

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

$X_4$  = Pengendalian Internal

Dari permodelan diatas dapat dilihat bahwa good goovernance, pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

## 3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

### 3.2.1 Definisi Variabel

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel merupakan konsep dari suatu hal yang ditentukan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat mengemukakan pendapat berdasarkan teori, kemudian dirumuskan menjadi hipotesis.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### 1. Variabel independen (X)

Variabel independen merupakan variabel bebas (*independent variable*) variabel ini yang mempengaruhi sebuah perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono (2019:59)). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang diteliti, yaitu:

##### a. *Good governance* (X<sub>1</sub>)

Mustafa (2013:187) :

“ *Good governance* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab serta sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, agar tidak terjadi kesalahan alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi. Baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.”

##### b. Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi.

c. Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan seorang aparat terhadap kegunaan dari nilai dan norma yang berasal dari doktrin *New Public Management* (NPM), yang menuntun atau memengaruhi sikap dan tindakannya dalam melaksanakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

d. Pengendalian Internal ( $X_4$ )

Pengendalian Internal (*Internal Control*) merupakan rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya untuk memperbaiki kebijakan manajemen.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

Definisi kinerja instansi pemerintah Menurut Chabib Soleh dan Suropto (2017:3)

“Kinerja Instansi Pemerintah didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan Pemerintah Daerah dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi Daerah yang tertuang dalam dokumen Perencanaan Daerah.”

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih maka, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu:

1. *Good governance* ( $X_1$ )
2. Komitmen Organisasi ( $X_2$ )
3. Budaya Organisasi ( $X_3$ )
4. Pengendalian Internal ( $X_4$ )
5. Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Y)

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Independen ( $X_1$ )**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Good Governmce</i> ( $X_1$ )	<i>Good governance</i> sebagai suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian kepastakaan dan pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan secara bersama dalam suatu pemerintahan dengan kebijakan dengan beberapa unsur <i>goovernance</i> (2006).	1. Tranparansi  2. Akuntabilitas  3. Responsibilitas	Menyediakan informasi yang material dan relevan yang mudah dipahami sesuai dengan peraturan yang berlaku.  Memberikan pelayanan publik yang meliputi kepastian dan ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat sesuai SOP yang berlaku.	<i>Ordinal</i>



		4. Independen	Prinsip yang sesuai dengan perundang-undangan yang dilaksanakan tanggungjawab terhadap masyarakat dan lingkungan yang baik dn benar.  Suatu penerapan <i>Good governance</i> sebagai independensi atau kemandirian yang dikelola untuk memberikan keputusan yang objektif.	
		5. Fairness (Kesetaraan dan kewajaran)	Memberikan perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta perlakuan perundang-undangan yang berlaku.	

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Independen (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----------	-------------------	---------	-----------	-------

Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen Organisasi merupakan kondisi dimana karyawan tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Sebagai ukuran ketersediaan yang mencerminkan kepercayaan dalam sebuah organisasi.	1. Komitmen Afektif ( <i>Affective commitment</i> )	a. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan komitmen afektif yaitu sistem desentralisasi. b. Karakteristik Individu yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu gender dan usia. c. Pengalaman kerja mempengaruhi terbentuknya karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi karyawan.	<i>Ordinal</i>
		2. Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> )	Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkelanjutan adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.	
		3. Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	Komitmen yang berkembang karena perusahaan memberikan kontrak dan kepercayaan yang akan adanya timbal balik	

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Independen (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Budaya Organisasi memiliki karakteristik yang dikenal sebagai budaya organisasi yang sangat berhubungan dengan imagenya di luar lingkungan perusahaan yang	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko ( <i>innovation and risk taking</i> ). 2. Perhatian terhadap detail ( <i>Attention Detail</i> ).	Mendorong agar anggotanya dapat berinovasi dan mengambil resiko  Mendorong agar anggotanya menuntut ketelitian analisis yang terperinci.	<i>Ordinal</i>

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	sesuai dengan tradisi masing daerah atau negara.	3. Berorientasi kepada hasil ( <i>Outcome Orientation</i> ). 4. Berorientasi pada Tim ( <i>Tim Orientation</i> ). 5. Sikap Agresif ( <i>Aggresivines</i> ). 6. Stabilitas ( <i>Stability</i> ).	Memekankan kepada anggotanya agar pencapaiannya tepat sasaran. Menekankan agar penyelesaian kerja tim. Mendorong untuk karyawan dapat bersaing dalam upaya menciptakan beragam hasil kerja. Menekankan agar pemeliharaan status pengambilan tindakan.	

**Tabel 3.4**  
**Operasionalisasi Variabel Independen (X<sub>4</sub>)**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengendalian Internal (X <sub>4</sub> )	Pengendalian internal merupakan proses dan prosedur yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian telah dipenuhi	1. <i>Control environment</i>  1. <i>Risk Assesment</i>	1. Integritas dan nilai etika. 2. Komitmen terhadap kompetensi. 3. Partisipasi dewan direksi dan tim auditor. 4. Filosofi dan gaya manajemen. 5. Struktur organisasi. 6. Pemberian wewenang dan tanggung jawab. 7. Kebijakan mengenai SDM Dan penerapannya.  1. Organisasi menetapkan tujuan dengan kejelasan yang cukup untuk penilaian resiko. 2. Organisasi mengidentifikasi resiko terhadap pencapaian tujuan pada entitas untuk menentukan	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		1. <i>Contro Activities</i>	<p>penilaian resiko harus dikelola.</p> <p>3. Organisasi mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai resiko pencapaian tujuannya.</p> <p>4. Organisasi mengidentifikasi dan menilai perubahan yang signifikan dapat mempengaruhi pengendalian internal.</p> <p>1. Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkontribusi terhadap pencapaian yang diterima.</p> <p>2. Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung tercapainya tujuan.</p> <p>3. Organisasi menyebarkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan yang menetapkan prosedur dalam tindakan.</p>	
		2. <i>Information and Communication</i>	<p>1. Organisasi memperoleh informasi yang relevan.</p> <p>2. Organisasi secara internal mengkomunikasikan pengendalian Internal dalam rangka mendukung fungsi pengendalian internal.</p>	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		5..Monitoring Activities	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi berkomunikasi dengan pihak eksterna mengenai hal-hal yang mempengaruhi fungsi pengendalian internal.</li> <li>1. Organisasi memilih, mengembangkan, dan melakukan dan/ atau evaluasi.</li> <li>2. Organisasi mengevaluasi dan berkomunikasi apabila ada kekurangan pengendalian internal secara tepat waktu kepada pihak-pihak yang bertanggung jawab</li> </ol>	

**Tabel 3.5**  
**Operasionalisasi Variabel Dependen (Y)**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Intansi Pemerintah (Y)	Kinerja Intansi Pemerintah merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dihasilkan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi Keuangan</li> <li>2. Dimensi Kepuasan masyarakat daerah</li> <li>3. Dimensi operasi kegiatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan mengurangi celah fiska daerah.</li> <li>2. Memperbaiki struktur belanja daerah.</li> </ol> <p>Melaksanakan kedaulatan mealui mekanisme pemilihan kepala daerah.</p> <p>Memastikan bahawa seluruh kegiatan SKPD sudah sejalan dan berfokus pada pencapaian visi dan misi kepala</p>	<i>Ordinal</i>

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		4. Dimensi Kepuasan Pegawai	<p>daerah yang tercantum dalam dokumen RPJMD.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memberikan kesejahteraan yang lebih baik untuk kepuasan pegawai dengan objektif.</li> <li>Mendorong semangat pegawai untuk menunjukkan prestasi kinerja yang optimal.</li> </ol>	
		5. Dimensi kepuasan para pemangku kepentingan	Kepentingan informasi disusun berdasarkan kebutuhan pemangku kepentingan.	
		6. Dimensi Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mendesain pengukuran kinerja</li> <li>Menyajikan informasi secara valid dan material</li> <li>Informasi kinerja disampaikan tepat waktu.</li> </ol>	

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian dapat meliputi semua anggota kelompok orang, kejadian, atau objek yang telah dirumuskan dengan jelas.

Sugiyono (2014:80) menyatakan bahwa

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah 152 orang terdiri dari 82 orang dari 17 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bandung dan 70 orang dari 17 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada daerah Kota Bandung pada Bagian Keuangan. Berikut data populasi penelitian ini:

**Tabel 3.6**  
**Populasi Penelitian Kabupaten Bandung**

<b>No</b>	<b>Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)</b>	<b>Bagian Keuangan</b>
1	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung	5
2	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung	5
3	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung	4
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung	4
5	Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung	5
6	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung	4
7	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Bandung	6
8	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Pertanahan dan Pertamanan Kabupaten Bandung	5
9	Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung	5
10	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Bandung	6
11	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	4
12	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bandung	5
13	Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung	5
14	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bandung	5
15	Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bandung	4
16	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	5
17	Dinas Penataan Ruang Kabupaten Bandung	5
<b>Jumlah Populasi</b>		<b>82</b>

**Tabel 3.7**  
**Populasi Penelitian Kota Bandung**

No	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	Bagian Keuangan
1	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bandung	5
2	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung	4
3	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	5
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	5
5	Dinas Kesehatan Kota Bandung	4
6	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung	5
7	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung	4
8	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Pertanahan dan Pertamanan Kota Bandung	5
9	Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung	6
10	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung	5
11	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	4
12	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandung	4
13	Dinas Pendidikan Kota Bandung	5
14	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung	5
15	Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung	5
16	Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	5
17	Dinas Penataan Ruang Kota Bandung	4
<b>Jumlah Populasi</b>		<b>70</b>

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang digunakan populasi itu.

Dalam penelitian ini sampel jenuh diambil dari seluruh populasi dari 17 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten dan Kota Bandung dengan jumlah 152



orang di antaranya 82 orang dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten dan 70 orang dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota.

Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemelihan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini di jadikan sampel.

**Tabel 3.8**  
**Keterangan Sampel Penelitian**

No	SKPD	Populasi Kab.	Populasi Kota
1	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten dan Kota Bandung	5	5
2	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung	5	4
3	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten dan Kota Bandung	4	5
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten dan Kota Bandung	5	5
5	Dinas Kesehatan Kabupaten dan ta Bandung	4	4
6	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten dan Kota Bandung	4	5
7	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten dan Kota Bandung	6	4
8	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Pertanahan dan Pertamanan Kabupaten dan Kota Bandung	5	5
9	Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten dan Kota Bandung	5	6
10	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten dan Kota Bandung	6	5
11	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	4	4
12	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten dan Kota Bandung	5	4
13	Dinas Pendidikan Kota Bandung	5	5
14	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten dan Kota Bandung	5	5

No	SKPD	Populasi Kab.	Populasi Kota
15	Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten dan Kota Bandung	4	5
16	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dan Kota Bandung	5	5
17	Dinas Penataan Ruang Kabupaten dan Kota Bandung	5	4
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>70</b>

### 3.3.3 Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2019:82) “Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel.”

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Sampling* jenuh karena dalam penelitian ini setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2019)

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan.”

Oleh karena itu, alasan penulis memilih Teknik *Sampling* Jenuh karena pada penelitian ini pengambilan sampel dari populasi yakni 17 SKPD di Kabupaten dan Kota Bandung, dilakukan sama.

### **3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penyusunan penelitian ini, data yang diteliti merupakan data sekunder yang mengacu pada informasi diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumendokumen penting pada situs web ataupun buku dan sebagainya. Untuk mengetahui SKPD Kota Bandung yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2020:39), mendefinsikan bahwa

“Sumber data primer merupakan data pokok yang diperoleh langsung dari beberapa objek yang diteliti dan langsung memnyediakan data untuk pengumpul data.”

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi data. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang sering dilakukan dalam metode penelitian kualitatif. Observasi data ini dilakukan dengan panca indera , penglihatan dan pendengaran agar dapat memperoleh informasi yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian menggunakan kuisisioner. Penulis berusaha untuk memperoleh data melalui pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden.

### **3.5 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Metode Analisis Data**

Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBS SPSS Statistic 22.

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber baik itu pada situs web ataupun buku dan sebagainya.

Adapun analisis data yang dilakukan penulis adalah:

1. Menganalisis bagaimana *Good governance* pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Bandung.
2. Menganalisis bagaimana Komitmen Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota Bandung.
3. Menganalisis bagaimana Budaya Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota Bandung.
4. Menganalisis bagaimana Pengendalian Internal pada Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota Bandung.
5. Menganalisis bagaimana Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota Bandung.
6. Menganalisis seberapa besar pengaruh *Good governance* terhadap pemerintah daerah Kabupaten dan Kota Bandung.

7. Menganalisis seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pemerintah daerah Kabupaten dan Kota Bandung.
8. Menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap pemerintah daerah Kabupaten dan Kota Bandung.
9. Menganalisis seberapa besar pengaruh Pengendalian Internal terhadap pemerintah daerah Kabupaten dan Kota Bandung.

Setelah adanya analisis data antara data di lapangan dengan kepustakaan kemudian diadakan perhitungan hasil kuesioner agar hasil analisis dapat teruji dan dapat diandalkan. Setiap masing-masing item dari kuesioner memiliki nilai yang berbeda yaitu:

**Tabel 3.8**  
**Ukuran Alternatif Jawaban Kuesioner**

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik. Untuk menilai variabel X dan variabel Y maka, analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata (*mean*) ini diperoleh dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Untuk rumus rata-rata yang digunakan adalah:

**Untuk Variabel X:**

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

**Untuk Variabel Y:**

$$Me = \frac{\sum Yi}{n}$$

Keterangan:

$Me$  = Rata-Rata

$\sum Xi$  = Jumlah nilai X ke-i sampai ke-n

$\sum Yi$  = Jumlah nilai Y ke-i sampai ke-n

$n$  = Jumlah reponden yang akan dirata-rata

Setelah diperoleh rata-rata dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan kriteria yang peneliti tentukan berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi dari hasil kuesioner. Nilai terendah dan nilai tertinggi itu masing-masing diambil dari banyaknya pernyataan dalam kuesioner dikalikan dengan nilai terendah (1) dan nilai tertinggi (5) yang telah ditetapkan.

Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut maka, dapat ditentukan rentang interval yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah, sedangkan menghitung panjang kelas dengan cara rentang interval dibagi dengan jumlah kelas. Berikut perhitungannya:

1. Untuk variabel  $X_1$  *Good governance* dengan 7 pernyataan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:

a. Nilai tertinggi =  $7 \times 5 = 35$

b. Nilai terendah =  $7 \times 1 = 7$

Lalu kelas interval Kabupaten Bandung sebesar  $((82-7)/5) = 15$  dan kelas interval Kota Bandung sebesar  $((70-7)/5) = 12,6$  maka, penulis menentukan kriteria Kabupaten Bandung sebagai berikut:

- Nilai 7 - 22 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 23 - 37 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 38 – 52 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 53 – 67 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 68 – 82 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

dan kriteria Kota Bandung sebagai berikut:

- Nilai 7 – 19,6 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 19,7 – 32,2 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 33,2 – 44,8 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 45,8 – 57,4 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 58,4 – 70 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

2. Untuk variabel  $X_2$  Komitmen Organisasi dengan 8 pernyataan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:

a. Nilai tertinggi  $= 8 \times 5 = 35$

b. Nilai terendah  $= 8 \times 1 = 8$

Lalu kelas interval Kabupaten Bandung sebesar  $((82-8)/5) = 14,8$  dan kelas interval Kota Bandung sebesar  $((70-8)/5) = 12,4$  maka, penulis menentukan kriteria Kabupaten Bandung sebagai berikut:

- Nilai 6 – 21,2 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 22,2 – 36,4 dirancang untuk kriteria “Setuju”

- Nilai 37,4 – 51,6 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 52,6 – 66,8 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 67,8 – 82 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

dan kriteria Kota Bandung sebagai berikut:

- Nilai 6 – 18,8 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 19,7 – 31,6 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 32,6 – 44,4 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 45,4 – 57,2 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 58,2 – 70 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

3. Untuk variabel  $X_3$  Budaya Organisasi dengan 6 pernyataan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:

- a. Nilai tertinggi  $= 6 \times 5 = 30$
- b. Nilai terendah  $= 6 \times 1 = 6$

Lalu kelas interval Kabupaten Bandung sebesar  $((82-)/5) = 15,2$  dan kelas interval Kota Bandung sebesar  $((70-6)/5) = 12,8$  maka, penulis menentukan kriteria Kabupaten Bandung sebagai berikut:

- Nilai 6 – 21,2 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 22,2 – 36,4 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 37,4 – 51,6 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 52,6 – 66,8 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 67,8 – 82 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

dan kriteria Kota Bandung sebagai berikut:

- Nilai 6 – 18,8 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”



- Nilai 19,7 – 31,6 dirancang untuk kriteria “Setuju”
  - Nilai 32,6 – 44,4 dirancang untuk kriteria “Netral”
  - Nilai 45,4 – 57,2 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
  - Nilai 58,2 – 70 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”
4. Untuk variabel  $X_4$  Pengendalian Internal dengan 7 pernyataan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:
- a. Nilai tertinggi  $= 7 \times 5 = 35$
  - b. Nilai terendah  $= 7 \times 1 = 7$

Lalu kelas interval Kabupaten Bandung sebesar  $((82-7)/5) = 15$  dan kelas interval Kota Bandung sebesar  $((70-7)/5) = 12,6$  maka, penulis menentukan kriteria Kabupaten Bandung sebagai berikut:

- Nilai 7 - 22 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 23 - 37 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 38 – 52 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 53 – 67 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 68 – 82 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

dan kriteria Kota Bandung sebagai berikut:

- Nilai 7 – 19,6 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 19,7 – 32,2 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 33,2 – 44,8 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 45,8 – 57,4 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 58,4 – 70 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

5. Untuk variabel Y Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dengan 7 pernyataan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:

a. Nilai tertinggi  $= 7 \times 5 = 35$

b. Nilai terendah  $= 7 \times 1 = 7$

Lalu kelas interval Kabupaten Bandung sebesar  $((82-7)/5) = 15$  dan kelas interval Kota Bandung sebesar  $((70-7)/5) = 12,6$  maka, penulis menentukan kriteria Kabupaten Bandung sebagai berikut:

- Nilai 7 - 22 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 23 - 37 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 38 – 52 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 53 – 67 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 68 – 82 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

dan kriteria Kota Bandung sebagai berikut:

- Nilai 7 – 19,6 dirancang untuk kriteria “Sangat Setuju”
- Nilai 19,7 – 32,2 dirancang untuk kriteria “Setuju”
- Nilai 33,2 – 44,8 dirancang untuk kriteria “Netral”
- Nilai 45,8 – 57,4 dirancang untuk kriteria “Tidak Setuju”
- Nilai 58,4 – 70 dirancang untuk kriteria “Sangat Tidak Setuju”

### 3.5.1.1 Metode Transformasi Data

Sebelum melakukan kegiatan analisis korelasi dan regresi, penelitian yang menggunakan skala ordinal yaitu skala *likert* perlu diubah terlebih dahulu ke skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) *Method of Successive Interval*

(MSI) yaitu metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval.

Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* dari *Microsoft Excel 2010*.

Untuk mengubah data tersebut langkah-langkahnya adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ value = \frac{Density\ at\ Lower - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ below\ upper\ limit - Area\ below\ lower\ limit}$$

Sumber Umi Narimawati (2010:47)

Keterangan:

*Density at Lower Limit* = kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = kepadatan batas atas

*Area Below Upper Limit* = daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* = daerah dibawah batas bawah

6. Menghitung nilai hasil transformasi (nilai untuk skala interval) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Transformasi Scale Value} = \text{Scale Value} + (1 + \text{Scale Value Minimum})$$

### 3.5.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 3.5.1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

Menurut Sugiyono (2014:121) menyatakan bahwa

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrument yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan menghitung korelasi antar skor butir instrumen dengan skor total.

Menurut Sugiyono (2014:188) menyatakan bahwa :

“Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.”

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ , jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir

dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus untuk menguji validitas yaitu menggunakan korelasi person (*product moment*) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi person

n = Banyaknya Sampel

$\sum Xi$  = Jumlah nilai variabel X

$\sum Yi$  = Jumlah nilai variabel Y

$\sum Xi^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum Yi^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

$\sum XiYi$  = Jumlah perkalian variabel Xi dan Yi

### 3.5.1.3.2 Uji Realibilitas Instrumen

Untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengujian realibilitas dengan *internal consistency*. Uji relibilitas untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Metode yang digunakan metode koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggunakan variasi dari item item baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti format pada skala *likert*. Sehingga koefisien *alpha cronbach's* merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*. Adapun rumusnya yaitu :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum Si^2$  = jumlah varians skor tiap item

$St^2$  = Varians total

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien *alpha cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel. Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

#### 3.5.1.4 Rancangan Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran yang terstruktur, faktual dan akurat mengenai faktafakta serta hubungan antar variabel yang penulis teliti. Penulis juga melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun pengertian metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014:13), pengertian metode kuantitatif adalah sebagai berikut :

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Kemudian hasil data yang telah dikonversi tersebut selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda.

#### **3.5.1.4.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang di peroleh untuk memberikan gambaran uraian tentang suatu kejadian yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut di peroleh dari responden atas item – item yang terdapat dalam kuisisioner. Selajutnya peneliti akanmemperoleh data – data yang ada dengan cara dikelompokkan dan di tabulasikan kemudian diberikan penjelasan.

#### **3.5.1.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (X) terhadap kejadian lainnya (Y). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh *good governance*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah.

Menurut Sugiyono (2014:277)

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.”

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Konstanta intersepsi
- b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independensi. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### 3.5.1.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Pada model berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel antara dan kemudian kontribusi variabel antara terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien korelasi totalnya (R). Jika R yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka, dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya apabila R mendekati 0 (nol) maka, semakin lemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Intrepretasi Koefisien Korelasi**

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:250)



### 3.5.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:159) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.”

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji  $t$ ) dan penyajian secara simultan (uji  $F$ ). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel bebas yaitu *Good Governance*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi serta variabel terikat Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

#### 3.5.2.1 Uji Parsial ( $t$ -test)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji  $t$ -statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2014:250) rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

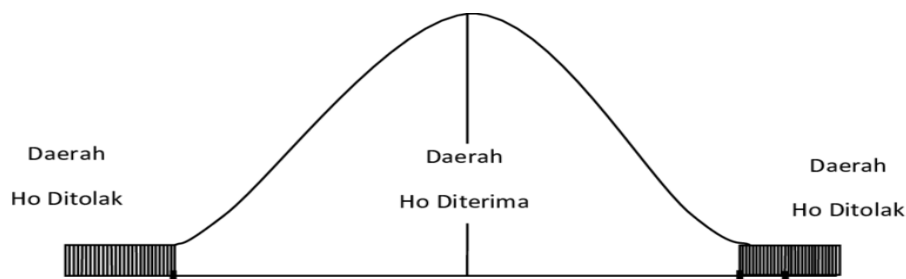
Keterangan:

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien korelasi pearson
- $r^2$  = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$ , kriteria sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > t_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan  $H_0$  ditolak maka, variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Akan tetapi, apabila  $H_0$  diterima maka, variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



**Gambar 3.1 Uji Dua Pihak**

Adapun hipotesis yang berkaitan dengan uji t dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut.

$H_01 (\beta_1 > 0)$  : *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o1} (\beta_1 \leq 0)$  : *Good Governance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o2} (\beta_2 < 0)$  : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o2} (\beta_2 \geq 0)$  : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o3} (\beta_3 > 0)$  : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o3} (\beta_3 \leq 0)$  : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o4} (\beta_4 < 0)$  : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{o4} (\beta_4 \geq 0)$  : Pengendalian Internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

Perhitungan nilai t hitung dan signifikansi masing - masing variabel independen yang akan dilakukan oleh penulis dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Sedangkan pencarian t tabel akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Excel* 2013

### 3.5.2.2 Uji Simultan ( Uji F )

Untuk Uji nilai F tabel ditentukan berdasarkan signifikansi, derajat kebebasan pembilang (dk1) dan derajat kebebasan penyebut (dk2). Signifikansi

yang cukup umum di pakai adalah 0,05. Adapun derajat kebebasan untuk F tabel ditentukan menurut Suugiyono (2019:257) dengan rumus sebagai berikut.

$$Dk1 = \text{jumlah variabel independen}$$

$$Dk2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel independen} - 1$$

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, hipotesis berkaitan dengan uji F adalah sebagai berikut.

$H_0 (\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0)$  : Tidak terdapat pengaruh *good governance*, komitmen organisasi budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah secara simultan.

$H_0 (\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0)$  : Terdapat pengaruh *good governance*, komitmen organisasi budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah secara simultan.

Perhitungan nilai F hitung yang akan dilakukan oleh penulis akan dibantu dengan aplikasi SPSS 25. Sedangkan pencarian F tabel akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Excel* 2013

### 3.5.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi yang dinyatakan dalam presentase. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan hanya oleh satu variabel bebas secara bersama-sama.

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen.

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R<sup>2</sup>* semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted R<sup>2</sup>* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi

### 3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Kuesioner tersebut sesuai dengan indikator. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

Kuesioner ini berisi 36 pernyataan mengenai variabel *Good governance* ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Pengendalian Internal ( $X_4$ ) serta Kinerja Instansi Pemerintah Daerah ( $Y$ ) sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kemudian kuesioner diberikan kepada sampel penelitian yaitu 152 responden yang terdapat 82 responden Kabupaten Bandung dan 70 responden dari Kota Bandung dalam 17 SKPD Kabupaten/Kota Bandung.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Pemerintahan Kabupaten dan Kota Bandung**

Setelah menjabarkan hal-hal yang melatar belakangi penelitian, teori-teori yang telah mengukuhkan penelitian, maupun metode penelitian yang digunakan, maka bab ini akan dipaparkan mengenai hasil dari penelitian. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan untuk yang berkaitan dengan variabel penelitian menggunakan kuesioner sebagai data primer.

##### **4.1.1.1 Sejarah Dinas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintahan Kabupaten dan Kota Bandung**

Kota Bandung tidak berdiri bersamaan dengan pembentukan Kabupaten Bandung. Kota itu dibangun dengan tenggang waktu sangat jauh setelah Kabupaten Bandung berdiri. Kabupaten Bandung dibentuk pada sekitar pertengahan abad ke-17 Masehi, dengan Bupati pertama tumenggung Wiraangunangun. Beliau memerintah Kabupaten Bandung hingga tahun 1681. Di daerah Bandung khususnya dan daerah Priangan umumnya, Jalan Raya pos mulai dibangun pertengahan tahun 1808, dengan memperbaiki dan memperlebar jalan yang telah ada. Di daerah Bandung sekarang, jalan raya itu adalah Jalan Jenderal Sudirman - Jalan Asia Afrika - Jalan A. Yani, berlanjut ke Sumedang dan seterusnya. Untuk kelancaran pembangunan jalan raya, dan agar pejabat pemerintah kolonial mudah mendatangi kantor bupati, Daendels melalui surat tanggal 25 Mei 1810 meminta

Bupati Bandung dan Bupati Parakanmuncang untuk memindahkan ibukota kabupaten, masing-masing ke daerah Cikapundung dan Andawadak (Tanjungsari), mendekati Jalan Raya Pos. Rupanya Daendels tidak mengetahui, bahwa jauh sebelum surat itu keluar, bupati Bandung sudah merencanakan untuk memindahkan ibukota Kabupaten Bandung, bahkan telah menemukan tempat yang cukup baik dan strategis bagi pusat pemerintahan. Tempat yang dipilih adalah lahan kosong berupa hutan, terletak di tepi barat Sungai Cikapundung, tepi selatan Jalan Raya Pos yang sedang dibangun (pusat kota Bandung sekarang). Alasan pemindahan ibukota itu antara lain, Krapyak tidak strategis sebagai ibukota pemerintahan, karena terletak di sisi selatan daerah Bandung dan sering dilanda banjir bila musim hujan. Sekitar akhir tahun 1808 atau awal tahun 1809, bupati beserta sejumlah rakyatnya pindah dari Krapyak mendekati lahan bakal ibukota baru. Mula-mula bupati tinggal di Cikalintu (daerah Cipaganti), kemudian pindah ke Balubur Hilir, selanjutnya pindah lagi ke Kampur Bogor (Kebon Kawung, pada lahan Gedung Pakuan sekarang). Tidak diketahui secara pasti, berapa lama Kota Bandung dibangun. Akan tetapi, kota itu dibangun bukan atas prakarsa Daendels, melainkan atas prakarsa Bupati Bandung, bahkan pembangunan kota itu langsung dipimpin oleh bupati. Dengan kata lain, Bupati R. A. Wiranatakusumah II adalah pendiri (the founding father) kota Bandung. Kota Bandung diresmikan sebagai ibukota baru Kabupaten Bandung dengan surat keputusan tanggal 25 September 1810. Pembentukan dan susunan organisasi dinas daerah kota Bandung telah ditetapkan dengan peraturan daerah kota Bandung nomor 13 tahun 2007. Dalam rangka penyesuaian terhadap peraturan perundang – undangan untuk menindak lanjuti



pelaksanaan reformasi birokrasi serta upaya mendukung peningkatan kinerja pemerintah kota Bandung, maka perlu dilakukan penyesuaian susunan organisasi dinas daerah Kota Bandung.

Peraturan pemerintah nomor 38 tahun 2007 mengatur pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah, pemerintah daerah, provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota Bandung (lembaran negara republik Indonesia nomor 82 tahun 2007). Yang mengatur tentang pemekaran dan pembentukan wilayah kerja kecamatan dan kelurahan di lingkungan pemerintahan kota Bandung diatur oleh peraturan pemerintah daerah kota Bandung yang telah diubah dengan peraturan daerah kota Bandung nomor 06 tahun 2008. Dan dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 57 tahun 2007 tentang petunjuk teknis penataan organisasi perangkat daerah. Adapun Visi dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD) "Terwujudnya Kota Bandung Sebagai Kota Jasa Yang Bermartabat ( Bersih, Makmur, Taat Dan Bersahabat )." dan misi sebagai berikut:

- Mengembangkan sumber daya manusia yang handal yang religius, Yang mencakup pendidikan, kesehatan dan moral keagamaan.
- Mengembangkan perekonomian kota yang adil, yang mencakup peningkatan perekonomian kota yang tangguh, sehat dan berkeadilan dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat, menciptakan lapangan kerja dan kesempatan berusaha.
- Mengembangkan Sosial Budaya Kota yang ramah dan berkesadran tinggi, serta berhati nurani, yang mencakup peningkatan partisipasi masyarakat dalam rangka meningkatkan ketenagakerjaan, meningkatkan

kesejahteraan sosial, keluarga, pemuda dan olah raga serta kesetaraan gender.

- Meningkatkan penataan Kota , yang mencakup pemeliharaan serta peningkatan prasarana dan sarana kota agar sesuai dengan dinamika peningkatan kegiatan kota dengan tetap memperhatikan tata ruang kota dan daya dukung lingkungan kota .
- Meningkatkan kinerja pemerintah kota secara professional, efektif, efisien akuntabel dan transparan, yang mencakup pemberdayaan aparatur pemerintah dan masyarakat.
- Mengembangkan sistem keuangan kota , mencakup sistem pembiayaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah, swasta dan masyarakat.

Adapun sejarah singkat dari 17 SKPD Kabupaten dan Kota Bandung adalah sebagai berikut:

#### **A. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten dan Kota Bandung**

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten dan Kota Bandung terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung hingga terbit Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan dan Perangkat Daerah Kabupaten Bandung, Peraturan Bupati Bandung Nomor 23 Tahun 2015 tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Tahun 2016, Peraturan Bupati Bandung Nomor 61 Tahun 2016 tentang

Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Daerah yang menjadikan terbentuknya Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) yang merupakan peralihan atau perubahan Organisasi Perangkat Daerah yang semula Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan.

#### **B. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten dan Kota Bandung**

Berdasarkan Perda No 03 Tahun 2014 tanggal 28 Mei 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2013 2018, Rencana Strategis BPPD Kabupaten/Kota Bandung diterjemahkan ke dalam Rencana Kerja pada setiap tahunnya. Ketiga komponen yang terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) tersebut, saling terkait dan menghasilkan sinergi yang cukup kuat dalam menciptakan pedoman strategis bagi BPPD Kabupaten/Kota Bandung.

#### **C. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten dan Kota Bandung**

Jawa Barat adalah salah satu Provinsi di Indonesia yang melakukan berbagai perubahan, salah satu perubahannya adalah pembentukan dinas-dinas daerah Provinsi Jawa Barat.

Dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 5 Tahun 2002, yang salah satunya adalah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang di tahun 2007 ini mempunyai sebuah moto Gurilaps, akronim dari Gunung, Rimba, Laut, Air, Pantai, dan Seni budaya dengan konsep dasar Guar Akarna, Pelak Sikina, Piara Tangkalna Sangkan Kapetik Hasilna, Kaala Buahna. berdiri sejak tahun 2001 merupakan hasil leburnya empat instansi pemerintah. Instansi-instansi tersebut yaitu Dinas Pariwisata Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat,

Kantor Wilayah Seni dan Pariwisata Propinsi Jawa Barat, Bidang Kesenian Sejarah dan nilai-nilai Tradisional pada Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat, dan Bidang Pembinaan Kesenian Daerah Dinas P&K Provinsi Jawa Barat. Tetapi setelah keluar keputusan dari pemerintah mengenai Otonomi Daerah (OTDA), maka diberlakukanlah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang kemudian berubah menjadi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat.

#### **D. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten dan Kota Bandung**

Lembaga Catatan Sipil, adalah “suatu lembaga yang bertujuan mengadakan pen-daftaran, pencatatan serta pembukuan yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya atas peristiwa “kelahiran, pengakuan, perkawinan dan kematian”. (Lie Oen Hock, 1961 : 1). Sedangkan E. Subekti dan R. Tjitrosoedibio berpendapat, bahwa “ Catatan Sipil mempunyai pengertian sebagai suatu lembaga yang ditugaskan untuk memelihara daftar /catatan guna pembuktian status atau peristiwa penting bagi warganegara seperti : “kelahiran, kematian, perkawinan”. (1979 : 2). Menurut pasal 163 Indische Staatsregeling, penduduk Indonesia dibagi kedalam 3 (tiga) golongan besar, yaitu: 1. Golongan Eropa 2. Golongan Timur Asing - Tionghoa - Bukan Tionghoa 3. Golongan Bumi Putera Sebagai konsekuensinya, peraturan dalam bidang catatan sipil yang berlaku bagi masing-masing golongan penduduk itu tidak sama. Atau dengan kata lain masing-masing golongan penduduk memiliki peraturan catatan sipil sendiri-sendiri. Tindak lanjut dari Program

Penataan Administrasi Kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Barat.

**E. Dinas Kesehatan Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas kesehatan berdasarkan Peraturan Daerah No.1/PP/DPRD/1997. Dinas Kesehatan berdiri dan bernaung dibawah Pemerintah Daerah Tingkat II Lebak. Dinas Kesehatan menjalankan kegiatannya berdasarkan perintah dari Departemen Kesehatan Pusat. Pada mulanya Dinas Kesehatan ini bernama Jawatan Kesehatan.

**F. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten dan Kota Bandung**

Pada mulanya Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang berbentuk Badan ,yaitu Badan Komunikasi dan Informatika dengan Singkatan BAKOMINFO.

BAKOMINFO Kota Bandung merupakan Lembaga Teknis Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007, Tanggal 4 Desember 2007 serta merupakan penggabungan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Dinas dan Kantor di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yaitu Dinas Informasi dan Komunikasi dengan Kantor Pengolahan Data Elektronik (KPDE). Dengan demikian BAKOMINFO terbentuk sejak diberlakukannya PERDA Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung Tgl. 07 Agustus 2009, maka Badan Komunikasi dan Informatika

Kota Bandung menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten/Kota Bandung.

#### **G. Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (disingkat Diskar PB) adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dan sub urusan bencana."Jika terjadi Kebakaran atau Bencana lainnya segera hubungi 022-113 / 7207113 Semua Pelayanan Tidak Dipungut Biaya (Gratis)"

#### **H. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Pertamanan dan Pertamanan Kabupaten dan Kota Bandung**

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang perumahan, permukiman, prasarana sarana dan utilitas, pertanahan dan pertamanan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

#### **I. Dinas Pemuda dan Olahraga**

Tujuan dari pembinaan di bidang kepemudaan dan keolahragaan adalah untuk memperluas akses dan peluang bagi para pemuda dalam meningkatkan kualitas hidup mereka. Ini termasuk peningkatan partisipasi, menyediakan ruang untuk ekspresi kreativitas, membuka ruang olahraga, meningkatkan kebugaran, serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia di bidang

olahraga melalui pembinaan manajemen yang profesional. Semua upaya ini berfokus pada peningkatan prestasi serta kesejahteraan masyarakat olahraga.

**J. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten dan Kota Bandung**

Pada Tahun 2009, Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten dan Kota Bandung dilaksanakan oleh dua OPD yaitu Badan Lingkungan Hidup dan Dinas Kebersihan Kabupaten dan Kota Bandung hingga akhir tahun 2015. Selanjutnya, dengan diterbitkannya Permen LH No.74 Tahun 2016 tentang perubahan Nomenklatur urusan Pemerintahan Lingkungan Hidup dan Perda Bandung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, pengelolaan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup mengalami perubahan. Bentuk kelembagaan berubah menjadi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten dan Kota Bandung.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten dan Kota Bandung adalah suatu Dinas organisasi bentukan Pemerintah Kota Bandung yang bergerak di bidang kebersihan, tata kelola konservasi, pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan, serta pengawasan dan penegakan hukum. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten dan Kota Bandung dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang lingkungan hidup.

**K. Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kabupaten Bandung awalnya merupakan bagian dari dinas yang mengurus urusan sosial di pemerintahan daerah. Sebelumnya, tanggung jawab terkait sosial dan kemiskinan seringkali dikelola oleh Dinas Kesejahteraan Sosial atau dinas terkait lainnya. Pada awal 2000-an, seiring dengan pembaharuan kebijakan otonomi daerah, Kabupaten Bandung melakukan perubahan dalam struktur organisasi perangkat daerah (OPD). Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan dibentuk untuk lebih fokus pada penanganan masalah sosial, termasuk kemiskinan, perlindungan sosial, dan rehabilitasi sosial. Dinas ini bertanggung jawab dalam melaksanakan program-program sosial seperti bantuan sosial, penanggulangan kemiskinan, dan perlindungan sosial, serta program pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat miskin.

Sementara itu, Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung juga berawal dari lembaga yang mengurus urusan sosial dan kesejahteraan, yang sebelumnya dikelola oleh Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Bandung atau dinas terkait lainnya. Dengan adanya perubahan struktur dan nomenklatur perangkat daerah sejak awal 2000-an, Kota Bandung membentuk Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan sebagai satu unit khusus untuk menangani masalah sosial dan kemiskinan. Tugas Dinas ini meliputi penyelenggaraan bantuan sosial, penanggulangan kemiskinan, dan perlindungan sosial, dengan fokus pada penanganan isu-isu sosial di perkotaan, pengelolaan data kemiskinan, pemberdayaan masyarakat, serta koordinasi dengan lembaga sosial lainnya.



Kedua dinas tersebut terus melakukan penyesuaian program dan layanan mereka sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dinamis dan kebijakan dari pemerintah pusat dan daerah. Untuk informasi lebih lanjut, masyarakat dapat menghubungi kantor masing-masing di wilayah administratifnya atau mengunjungi situs web resmi pemerintah daerah terkait.

#### **L. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bandung memiliki sejarah yang terkait erat dengan upaya pemerintah dalam mengelola dan mengendalikan pertumbuhan penduduk serta meningkatkan kesejahteraan keluarga. Sejak awal pembentukan, dinas ini berperan penting dalam pelaksanaan program-program keluarga berencana yang dirancang untuk mengatur jumlah dan jarak kelahiran anak serta memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai perencanaan keluarga. Pada awal 2000-an, seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, struktur dan nomenklatur dinas ini mengalami perubahan. Kabupaten Bandung menetapkan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai lembaga khusus yang fokus pada pengendalian pertumbuhan penduduk dan program keluarga berencana, sekaligus mengintegrasikan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup keluarga.

Di Kota Bandung, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam pengelolaan program keluarga berencana dan pengendalian pertumbuhan penduduk. Sebelumnya, tanggung jawab ini mungkin dikelola oleh dinas-dinas lain yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Seiring dengan reformasi struktural dan otonomi

daerah pada awal 2000-an, Kota Bandung membentuk Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai entitas yang berdedikasi khusus untuk menangani isu-isu terkait pengendalian penduduk dan perencanaan keluarga. Dinas ini bertugas melaksanakan program-program keluarga berencana, memberikan pelayanan dan edukasi kepada masyarakat mengenai pentingnya perencanaan keluarga, serta mengintegrasikan berbagai program untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Kedua dinas ini terus beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat, serta berkoordinasi dengan pemerintah pusat dan daerah untuk menjalankan program-program yang efektif dalam pengendalian penduduk dan perencanaan keluarga. Untuk informasi lebih lanjut, masyarakat dapat menghubungi kantor masing-masing atau mengunjungi situs web resmi pemerintah daerah terkait.

#### **M. Dinas Pendidikan Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung memiliki sejarah panjang yang berawal dari upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya. Sebelum pembentukan Dinas Pendidikan sebagai entitas tersendiri, urusan pendidikan dikelola oleh bagian dari dinas lain, seperti Dinas Kesejahteraan Sosial atau Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pada awal 2000-an, seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, Kabupaten Bandung melakukan restrukturisasi dalam organisasi perangkat daerahnya. Pembentukan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung bertujuan untuk fokus pada penyelenggaraan pendidikan, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik dan fasilitas pendidikan. Dinas ini

bertanggung jawab dalam melaksanakan program-program pendidikan, mulai dari pendidikan dasar hingga menengah, serta memastikan tersedianya layanan pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat.

Di Kota Bandung, Dinas Pendidikan juga mengalami perkembangan serupa. Sebelumnya, pengelolaan pendidikan dilakukan oleh dinas yang mengurus kesejahteraan dan kebudayaan. Seiring dengan kebijakan otonomi daerah yang diterapkan pada awal 2000-an, Kota Bandung membentuk Dinas Pendidikan sebagai lembaga mandiri yang khusus menangani urusan pendidikan. Dinas ini fokus pada penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan formal dan non-formal, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas pendidikan di tingkat kota. Selain itu, Dinas Pendidikan Kota Bandung juga bertanggung jawab untuk memastikan akses pendidikan yang merata dan berkualitas bagi seluruh warga kota.

Kedua dinas ini terus berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan pendidikan nasional dan lokal, serta bekerja sama dengan berbagai lembaga untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan. Untuk informasi lebih lanjut mengenai program dan kebijakan pendidikan, masyarakat dapat menghubungi kantor masing-masing atau mengunjungi situs web resmi pemerintah daerah terkait.

#### **N. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bandung memiliki sejarah yang erat kaitannya dengan pengelolaan dan pelestarian informasi serta dokumentasi di tingkat daerah. Awalnya, urusan perpustakaan dan kearsipan di Kabupaten Bandung dikelola secara terpisah oleh dinas-dinas yang

berbeda. Namun, seiring dengan berkembangnya kebutuhan akan pengelolaan informasi yang lebih terintegrasi, pada awal 2000-an, Kabupaten Bandung membentuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebagai satu entitas yang menggabungkan fungsi perpustakaan dan kearsipan. Pembentukan dinas ini bertujuan untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap sumber informasi dan memastikan pelestarian arsip-arsip penting dari pemerintah serta masyarakat. Dinas ini bertanggung jawab untuk mengelola perpustakaan daerah, menyelenggarakan program literasi, serta menyimpan dan merawat arsip-arsip yang penting.

Di Kota Bandung, sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan juga menunjukkan perkembangan serupa. Sebelumnya, pengelolaan perpustakaan dan arsip mungkin dilakukan oleh dinas-dinas terpisah atau unit-unit lain di bawah dinas yang lebih besar. Dengan adanya reformasi struktural dan kebijakan otonomi daerah pada awal 2000-an, Kota Bandung membentuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebagai lembaga yang khusus menangani kedua fungsi ini secara terpadu. Dinas ini bertugas untuk menyediakan layanan perpustakaan kepada masyarakat, meningkatkan minat baca, serta mengelola arsip-arsip penting yang berkaitan dengan pemerintahan dan sejarah kota. Selain itu, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung berfokus pada pengembangan koleksi perpustakaan, penyelenggaraan kegiatan literasi, dan pemeliharaan arsip agar tetap terjaga dan mudah diakses.

Kedua dinas ini terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat dalam pengelolaan informasi dan arsip. Untuk

informasi lebih lanjut mengenai program dan layanan perpustakaan serta kearsipan, masyarakat dapat menghubungi kantor masing-masing atau mengunjungi situs web resmi pemerintah daerah terkait.

#### **O. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten dan Kota Bandung**

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bandung memiliki sejarah yang berakar pada pengelolaan infrastruktur dan pembangunan di daerah. Sebelum terbentuknya Dinas Pekerjaan Umum sebagai lembaga independen, urusan terkait infrastruktur, seperti jalan, jembatan, dan bangunan, dikelola oleh bagian dari dinas-dinas lain yang memiliki fungsi serupa. Seiring dengan pembaharuan struktur pemerintahan dan pelaksanaan otonomi daerah pada awal Kabupaten Bandung membentuk Dinas Pekerjaan Umum sebagai entitas khusus untuk mengelola dan merencanakan pembangunan infrastruktur secara lebih efektif. Dinas ini bertanggung jawab untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan infrastruktur publik, termasuk jalan, jembatan, dan fasilitas umum lainnya, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan aksesibilitas infrastruktur di seluruh kabupaten. Di Kota Bandung, Dinas Pekerjaan Umum juga memiliki sejarah yang mirip, dengan pengelolaan infrastruktur awalnya dilakukan oleh dinas-dinas yang menangani berbagai aspek pembangunan. Pada awal 2000-an, seiring dengan kebijakan otonomi daerah, Kota Bandung mendirikan Dinas Pekerjaan Umum untuk fokus pada perencanaan dan pengelolaan pembangunan infrastruktur perkotaan. Dinas ini bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek pembangunan, pemeliharaan jalan, jembatan, dan fasilitas umum di kota. Tujuan utama dari

pembentukan dinas ini adalah untuk memastikan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan, serta meningkatkan pelayanan publik di bidang infrastruktur.

Kedua dinas ini terus berupaya memenuhi kebutuhan masyarakat melalui perencanaan dan pelaksanaan proyek-proyek infrastruktur yang sesuai dengan perkembangan kota dan kabupaten. Untuk informasi lebih lanjut mengenai program dan kegiatan Dinas Pekerjaan Umum, masyarakat dapat menghubungi kantor masing-masing atau mengunjungi situs web resmi pemerintah daerah terkait.

#### **P. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dan Kota Bandung**

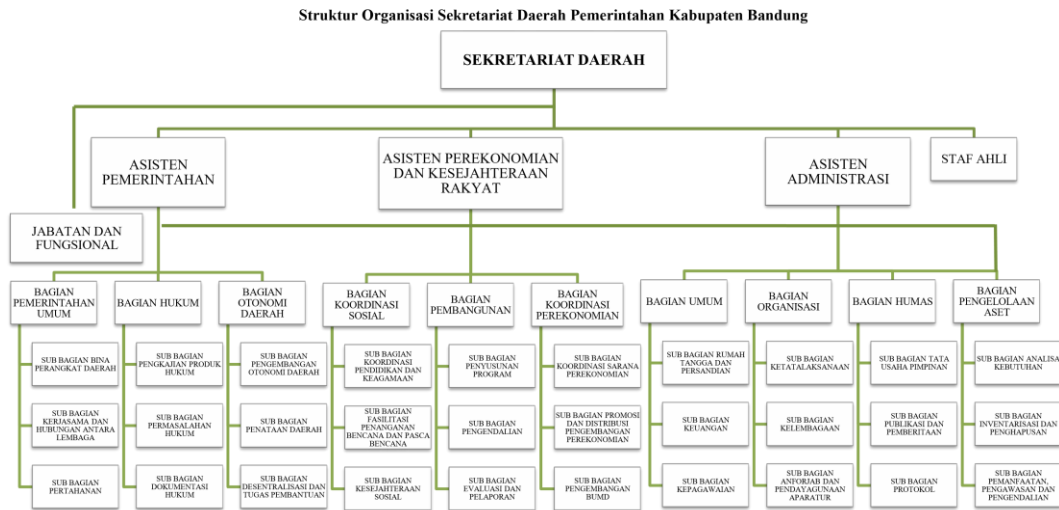
Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten dan Kota Bandung memiliki sejarah yang mencerminkan perkembangan dalam pengelolaan dan pelayanan ketenagakerjaan. Pada awalnya, urusan ketenagakerjaan dikelola oleh bagian-bagian kecil di bawah dinas-dinas lain yang berhubungan dengan sosial atau ekonomi. Namun, dengan meningkatnya kebutuhan untuk pengelolaan tenaga kerja yang lebih terstruktur dan efektif, serta seiring dengan penerapan otonomi daerah pada awal 2000-an, baik Kabupaten Bandung maupun Kota Bandung membentuk Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga independen. Tujuan dari pembentukan dinas ini adalah untuk lebih fokus pada pelaksanaan program-program ketenagakerjaan, termasuk pelatihan, penempatan kerja, perlindungan pekerja, dan pengawasan kondisi kerja. Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal, memfasilitasi hubungan antara pencari kerja dan dunia usaha, serta memastikan hak-hak pekerja terlindungi.

Selain itu, dinas ini berfungsi untuk melaksanakan kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan dan menangani berbagai isu yang berkaitan dengan pasar tenaga kerja di tingkat daerah. Dinas Tenaga Kerja terus beradaptasi dengan perubahan dalam pasar tenaga kerja dan kebijakan pemerintah untuk mendukung pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan menciptakan lapangan kerja yang produktif.

**Q. Dinas Penataan Ruang Kabupaten dan Kota Bandung**

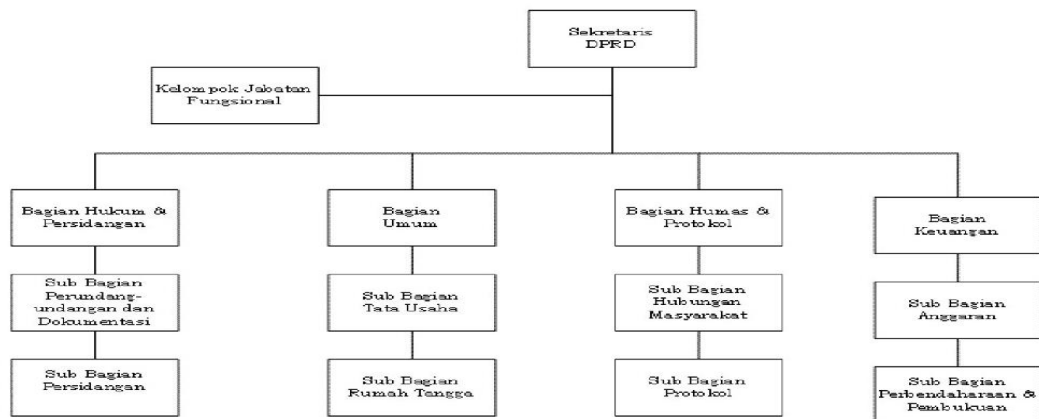
Dinas Penataan Ruang di Kabupaten dan Kota Bandung memiliki sejarah yang berfokus pada pengelolaan dan perencanaan penggunaan lahan untuk tujuan pembangunan. Sebelumnya, tugas-tugas terkait penataan ruang dikelola oleh unit-unit kecil di bawah dinas-dinas lain yang berkaitan dengan pembangunan. Namun, seiring dengan kebutuhan untuk perencanaan ruang yang lebih terstruktur dan berkelanjutan serta penerapan otonomi daerah pada awal 2000-an, Kabupaten Bandung dan Kota Bandung membentuk Dinas Penataan Ruang sebagai lembaga khusus. Pembentukan dinas ini dirancang untuk memperhatikan perencanaan tata ruang, pengaturan penggunaan lahan, dan pengawasan rencana tata ruang. Dinas ini bertugas merancang dan menerapkan rencana tata ruang, mengatur penggunaan lahan secara efisien, serta memastikan pembangunan sesuai dengan peraturan yang ada. Selain itu, Dinas Penataan Ruang berfungsi untuk menyusun kebijakan dan regulasi tata ruang serta berkoordinasi dengan berbagai pihak demi tercapainya tata ruang yang berkelanjutan dan terencana.

### 4.1.1.2 Struktur Organisasi Pemerintahan Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten dan Kota Bandung



Sumber : Bagian Organisasi Setda Pemerintahan Kabupaten Bandung, 2011.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Bandung**



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintahan Kota Bandung**

Struktur organisasi merupakan suatu bagian dan uraian tugas yang menggambarkan hubungan wewenang dan tanggung jawab bagi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, maka seluruh kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik dan mengarah pada tujuan yang telah



ditetapkan oleh perusahaan. Struktur organisasi pemerintahan Kabupaten dan kota Bandung Dinas satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pada Kabupaten dan Kota Bandung terdiri dari:

- a. Staf Ahli
- b. 17 Dinas Pemerintahan Kabupaten dan Kota.
- c. Kecamatan Dan Kelurahan.
- d. Sekretariat Daerah.
- e. DPRD
- f. Perusahaan Daerah.
- g. Lembaga Teknis Daerah.

Beberapa ketentuan dalam peraturan daerah nomor 13 tahun 2007 tentang pembentukan dan susunan organisasi, dengan peraturan daerah ini dibentuk dinas daerah Kabupaten dan Kota Bandung sebagai mana dimaksud dalam ayat 1 terdiri dari :

- a. Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten/Kota Bandung
- b. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten/Kota Bandung
- c. Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten/Kota Bandung
- d. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Bandung
- e. Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota Bandung
- f. Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten /Kota Bandung
- g. Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Dan Kota Bandung
- h. Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman, Pertahana, Danpertamanan Kabupaten/Kota Bandung
- i. Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten/Kota Bandung

- j. Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten/Kota Bandung
- k. Dinas Sosial Dan Penanggulangan Kemiskinan Kabupaten/Kota Bandung
- l. Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten/Kota Bandung
- m. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota Bandung
- n. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten/Kota Bandung
- o. Dinas Pekerjaann Umum Kabupaten/Kota Bandung
- p. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Bandung
- q. Dinas Penataan Ruang Kabupaten/Kota Bandung

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 41 tahun 2007 sekretariat daerah terdiri daeri beberapa bagian dalam pemerintahan kota bandung yaitu :

- a. Asisten pemerintah daerah.
- b. Asisten ekbang dan kestra.
- c. Asisten admistrasi umum.

#### **4.1.1.3 Uraian Tugas Dinas SKPD Pemerintahan Kabupaten/Kota Bandung**

Tugas, wewenang dan tanggung jawab merupakan fungsi dari setiap bagian di dalam Dinas SKPD Pemerintahan Kabupaten/Kota Bandung yang dapat membedakan antara satu bagian dengan bagian yang lain. Berikut adalah tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bagian :

- 1. Kepala dinas Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merusmuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasi dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembentukan pada masing – masing dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepala dinas mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana program Dinas berdasarkan kebijakan umum daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
  - b. Membagi tugas dan mengarahkan sasaran kebijakan kepada bawahan sesuai dengan program yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan lancar.
  - c. Membina bawahan dilingkungan dinas dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan produktifitas kerja.
  - d. Memantau mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan anggaran, perbendaharaan, pemberdayaan aset daya aperatur pengelolaan keuangan daerah.
  - e. Menyelenggarakan monitoring pembinaan pelaksanaan penetapan kebijakan pengelolaan dan pengawasan invstasi dan aset daerah.
2. Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala dinas dalam memimpin, membina, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas–tugas di bidang pengelolaan dan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan keuangan, serta pengkoordinasian tugas–tugas bidang masing-masing dinas.
  3. Sub Umum dan Kepagawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok sekretaris lingkup administrasi umum dan kepegawaian. Melakukan hubungan kerja fungsional dengan SKPD, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat.
  4. Sub Keuangan dan Program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok sekretaris bagian lingkup keuangan dan program melakukan aktifitas pengkoordinasian dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi

pemerintahan (LAKIP), laporan keterangan pertanggung jawaban (LKPJ), laporan penyelenggaraan pemerintah daerah (LPPD), dan informasi penyelenggaraan pemerintahan daerah (IPPD).

5. Bidang anggaran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala dinas yang menjadi kewenangan di bidang keuangan dan aset lingkup anggaran, serta menyusun rencana program di bidang anggaran sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
6. Bidang perbendaharaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala dinas yang menjadi kewenangan di bidang keuangan aset lingkup perbendaharaan, serta mengkaji bahan kebijakan teknis dibidang belanja langsung dan tidak langsung serta pembiayaan dan manajemen kas sebagai bahan rumusan kebijakan.
7. Bidang pemberayaan aset mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengkoordinasi penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah yang ada di masing – masing SKPD.
8. Bidang akuntansi mempunyai tugas pokok mengkaji dan mengkoreksi bahan pedoman pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup akuntansi pendapatan dan pembiayaan, akuntansi belanja serta pencatatan dan pelaporan sebagai bahan rumusan kebijakan.

#### **4.1.1.4 Aktivitas Dinas**

Memiliki aktivitas sebagai berikut:

1. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh Pendidikan, Kesehatan serta pelayanan keagamaan bagi seluruh masyarakat.

2. Mengupayakan peningkatan kegiatan perekonomian Kabupaten/kota berbasis potensi daerah.
3. Mendorong peningkatan integrasi dan ketahanan sosial masyarakat serta peningkatan rasa kepedulian sosial masyarakat.
4. Mengupayakan perluasan dan pemerataan pelayanan prasarana dan sarana kota serta pengembangan aktivitas Kabupaten/ kota yang sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan.
5. Mengupayakan terjadinya peningkatan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan serta pengendalian dan pengawasan pembangunan Kabupaten/kota .
6. Mendorong pertumbuhan dan pengembangan potensi pembiayaan pembangunan Kabupaten/kota .

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 152 responden dari SKPD Kabupaten dan Kota Bandung. Deskripsi mengenai jenis kelamin dan usia responden dapat ditemukan dalam hasil analisis.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	60	40 %
Perempuan	92	60 %
Jumlah	152	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden terbesar berasal dari pegawai berjenis kelamin Perempuan yang berjumlah 92 orang atau 60 persen,