

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Pemerintah Daerah

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Bastian, 2006:329) pengertian kinerja, yaitu:

“Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”.

Menurut (Nurlaila, 2010:71) pengertian kinerja, yaitu :

“Pengertian kinerja adalah *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.”

Menurut (Soedarmayanti, 2012:51) bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. “*Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Promptness*, ketangkasan atau kegesitan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
4. *Capability*, kemampuan individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik.
5. *Communication*, komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar pegawai sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis”.

Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata produktif yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi.

Dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagi diri karyawan untuk dapat berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.1.2 Kinerja Aparatur

Definisi aparatur menurut (Setiawan 2004 : 39), yaitu :

“Pengertian aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku.”

Sedangkan menurut Handayani (2002:154) pengertian aparatur, yaitu :

“Pengertian aparatur adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.”

Definisi kinerja aparatur menurut Mangkunegara (2011:67), yaitu :

“Kinerja Aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka aparatur pemerintah merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya tersebut harus dilandasi dengan rasa tanggung jawab, agar tercipta kualitas kinerja yang baik dan optimal serta dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat pada umumnya.

2.1.1.3 Arti penting kinerja pemerintah daerah

Kinerja pemerintah daerah memiliki arti yang sangat penting bukan saja bagi masyarakat selaku pemilik kedaulatan, dan para donator selaku penyumbang dana, tetapi juga penting bagi Pemerintah Daerah sendiri selaku Eksekutif, terlebih-lebih bagi DPRD yang secara fungsional memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan.

Menurut (Chabib Soleh dan Suripto, 2011:5) Arti penting kinerja pemerintah daerah di bagi menjadi enam bagian yaitu:

1. “Sebagai umpan balik bagi Kepala Daerah untuk memperbaiki kinerja Pemerintah Daerah dimasa yang akan datang;
2. Untuk menemukembali SKPD mana yang memberikan kontribusi terbesar dan SKPD mana yang kurang dalam memberikan kontribusi terhadap proses pencapaian visi Kepala Daerah serta mengidentifikasi berbagai faktor penyebab keberhasilan dan kekurangberhasilan dari setiap SKPD;
3. Untuk membangkitkan motivasi kerja Kepala SKPD dan jajarannya agar bekerja lebih produktif;
4. Untuk merumuskan kembali kebijakan, program dan kegiatan yang dinilai lebih efektif berikut penganggarannya serta metode/teknik pelaksanaan yang lebih efisien dalam proses pencapaian visi.
5. Melalui laporan kinerja, pemerintah daerah meninformasikan tingkat keberhasilan/kegagalannya secara jujur serta menjelaskan berbagai faktor

kegagalannya baik kepada masyarakat, kepada para pemberi donasi, kepada DPRD dan kepada pemerintah tingkat di atasnya;

6. Meningkatkan derajat kepercayaan kepada masyarakat, bahwa dana publik yang dipercayakan kepadanya, telah dipergunakan sesuai amanat yang diberikan.”

2.1.1.4 Tingkatan Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut (Chabib Soleh dan Suripto, 2011:7) tingkatan kinerja pemerintah daerah, dapat dibagi menjadi:

1. “Kinerja Kebijakan
2. Kinerja Program
3. Kinerja Kegiatan”.

Penjelasan dari tiap-tiap tingkatan di atas adalah :

1. Kinerja Kebijakan

Kinerja Kebijakan ini menjadi tanggung jawab Kepala Daerah dan DPRD, karena kedua institusi inilah pihak yang menentukan dan mengambil kebijakan daerah. Umumnya Kepala Daerah mengajukan Rancangan Kebijakan (Peraturan Daerah) dan DPRD yang membahas dan menyetujuinya, atau sebaliknya Rancangan Peraturan Daerah lahir atas inisiatif DPRD dan Kepala Daerah yang membahas dan menyetujuinya.

2. Kinerja Program

Apabila Kinerja Kebijakan menjadi tanggungjawab Kepala Daerah dan DPRD, maka Kinerja Program menjadi tanggungjawab dari para Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sebagaimana diketahui bahwa

program pada dasarnya merupakan instrument dari kebijakan, dan oleh karenanya program yang disusun untuk melaksanakan suatu kebijakan, haruslah program yang sudah diperhitungkan secara matang, sehingga dengan dilaksanakan program tersebut tujuan/sasaran kebijakan akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3. Kinerja Kegiatan

Kegiatan adalah bagian dari program, dengan demikian satu program dapat terdiri atas satu atau lebih kegiatan. Apabila Kepala Daerah dan DPRD bertanggungjawab atas benar/salahnya suatu kebijakan dan Kepala SKPD bertanggungjawab atas tepat atau tidaknya program dan implementasinya, maka para kepala subBagian, Kepala Bidang dan atau para Kepala Urusan bertanggungjawab atas terlaksana tidaknya suatu kegiatan.

2.1.1.5 Karakteristik Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Mohamad Mahsun (2012:148), karakteristik kinerja pemerintah daerah terdapat beberapa jenis yaitu :

1. “Indikator Masukan (*Input*).
2. Indikator Proses (*Process*).
3. Indikator Keluaran (*Output*).
4. Indikator Hasil (*Outcomes*).
5. Indikator Manfaat (*Benefit*).
6. Indikator Dampak (*Impact*).”

Penjelasan dari jenis-jenis karakteristik diatas adalah :

1. Indikator masukan (*Input*), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Misalnya :
 - a. Jumlah dana yang dibutuhkan.
 - b. Jumlah pegawai yang dibutuhkan.
 - c. Jumlah infrastruktur yang ada.
 - d. Jumlah waktu yang digunakan.
2. Indikator proses (*Process*). Dalam indikator ini, organisasi/ instansi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi/ instansi. Misalnya :
 - a. Ketaatan pada peraturan perundangan.
 - b. Rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa
3. Indikator keluaran (*Output*), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau non-fisik. Indikator ini digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Misalnya :
 - a. Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
 - b. Ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.

4. Indikator hasil (*Outcome*), segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator ini, organisasi/ instansi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak, misalnya :
 - a. Tingkat kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
 - b. Produktivitas para karyawan atau pegawai.
5. Indikator manfaat (*Benefit*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Misalnya :
 - a. Tingkat kepuasan masyarakat.
 - b. Tingkat partisipasi masyarakat.
6. Indikator dampak (*Impact*), pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif. Misalnya:
 - a. Peningkatan kesejahteraan masyarakat.
 - b. Peningkatan pendapatan masyarakat.

Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 235) adapun karakteristik yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan adalah :

1. “Kesetiaan
2. Prestasi Kerja,
3. Tanggung Jawab

4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja Sama”

Penjelasan dari jenis-jenis karakteristik diatas adalah :

1. Kesetiaan

kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

2. Prestasikerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan

sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Pengelolaan Keuangan Daerah

2.1.2.1 Pengertian Pengelolaan Keuangan Daerah

Pengertian pengelolaan keuangan daerah menurut Abdul Halim (2007:137), yaitu:

“Pengertian pengelolaan keuangan daerah terdiri atas pengurusan umum dan pengurusan khusus. Pengurusan umum berkaitan dengan APBD, sedangkan pengurusan khusus berkaitan dengan barang inventaris daerah”.

Menurut Pasal 1 Ayat 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dijelaskan sebagai berikut :

“Pengertian pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah”.

2.1.2.2 Karakteristik Pengelolaan Keuangan Daerah

Karakteristik pengelolaan keuangan yang diperlukan untuk mengontrol kebijakan keuangan daerah menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13

Tahun 2006 meliputi:

1. “Tertib
2. Taat Pada Peraturan
3. *Value For Money*
4. Kepatutan
5. Manfaat
6. Pengendalian”.

Penjelasan dari tiap karakteristik adalah sebagai berikut :

1. Tertib

Secara tertib sebagaimana dimaksud adalah bahwa keuangan daerah dikelola secara tepat waktu dan tepat guna yang didukung dengan bukti bukti administrasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Taat Pada Peraturan

Taat pada peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud adalah bahwa pengelolaan keuangan daerah harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

3. *Value for Money*

Indikasi keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi adalah terjadinya hasil program dengan target yang telah ditetapkan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil dimana dengan input yang minimal mampu memperoleh output yang baik agar tercapainya capaian tujuan. Capaian tersebut hanya akan tercapai apabila penyelenggaraan pemerintahan daerah dikelola dengan memperhatikan konsep *value for money*, yang mencakup:

a. Ketidakhematan

Temuan mengenai ketidakhematan mengungkap adanya penggunaan input dengan harga atau kuantitas/kualitas yang lebih tinggi dari standar, kuantitas/kualitas yang melebihi kebutuhan, dan harga yang lebih mahal dibandingkan dengan pengadaan serupa pada waktu yang sama.

b. Ketidakefektifan

Temuan mengenai ketidakefektifan berorientasi pada pencapaian hasil (*outcome*) yaitu temuan yang mengungkapkan adanya kegiatan yang tidak memberikan manfaat atau hasil yang direncanakan serta fungsi instansi yang tidak optimal sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

4. Kepatutan

Kepatutan sebagaimana dimaksud adalah tindakan atau suatu sikap yang dilakukan dengan wajar dan proporsional.

5. Manfaat

Manfaat untuk masyarakat sebagaimana dimaksud adalah bahwa keuangan daerah diutamakan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat.

6. Pengendalian

Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) harus sering dievaluasi yaitu dibandingkan antara yang dianggarkan dengan yang dicapai. Untuk itu perlu dilakukan analisis varians (selisih) terhadap pendapatan dan belanja daerah agar dapat sesegera mungkin dicari penyebab timbulnya varians untuk kemudian dilakukan tindakan antisipasi ke depan”.

2.1.2.3 Asas Umum Pengelolaan Keuangan Daerah

Adapun asas umum pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah adalah sebagai berikut:

1. Keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat.
2. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah”.

2.1.2.4 Tujuan Pengelolaan Keuangan Daerah

Berdasarkan Undang-Undang No.33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat *dan* Pemerintah Daerah, menjelaskan bahwa tujuan pokok dari penyusunan keuangan daerah :

- a. Memberdayakan dan meningkatkan perekonomian daerah.
- b. Menciptakan sistem pembiayaan daerah yang adil, proporsional, rasional,transparan, partisipatif, bertanggungjawab, dan pasti.
- c. Mewujudkan sistem perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah yang mencerminkan pembagian tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang jelas antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, mendukung otonomi daerah penyelenggaraan pemerintah daerah yang transparan, memperhatikan partisipasi masyarakat dan pertanggungjawaban dalam kemampuannya untuk membiayai tanggung jawab otonominya, dan

memberikan kepastian sumber keuangan daerah yang berasal dari wilayah yang bersangkutan.

- d. Menciptakan acuan dalam alokasi penerimaan negara dari daerah.
- e. Menjadikan pedoman pokok tentang keuangan daerah.”

Sedangkan menurut Abdul Halim (2004:84) tujuan dari pengelolaan keuangan daerah meliputi:

1. “Tanggung jawab
2. Mampu memenuhi kewajiban keuangan
3. Kejujuran
4. Hasil guna dan kegiatan bunga
5. Pengendalian”.

2.1.1.5 Sumber-Sumber Keuangan Daerah

Sumber-sumber keuangan daerah menurut UU No.33 Tahun 2004 Pasal 157, meliputi:

1. Pendapatan Asli Daerah
 - a. Hasil Pajak Daerah.
 - b. Hasil Retribusi Daerah.
 - c. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan.
 - d. Lain-Lain Pendapatan Asli Daerah Yang Sah.
2. Dana Perimbangan
 - a. Dana Bagi Hasil.
 - b. Dana Alokasi Umum.

c. Dana Alokasi Khusus.

3. Pinjaman Daerah

a. Pemerintah.

b. Pemerintahan Daerah.

c. Lembaga Keuangan Bank.

d. Lembaga Bukan Keuangan Bank.

e. Masyarakat.

4. Lain-Lain Penerimaan Daerah

a. Hibah

b. Dana Darurat

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Robbins (2008:100), yaitu:

“Pengertian komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.”

Menurut (Luthans) dalam (Wibowo, 2010:187) pengertian komitmen organisasi, yaitu :

“Pengertian komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan

keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.”

Dari pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

2.1.2.2 Tipe Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2008:101) membagi komitmen organisasi menjadi tiga di secara terpisah yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)”

Penjelasan atas tipe komitmen organisasi adalah sebagai berikut

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal terkait dengan perasaan emosional dimana merasakan rasa senang , kebanggaan menjadi bagian dari organisasi serta merasa masalah yang terjadi pada organisasi merupakan masalah pada bagi pribadi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi atau pemberi kerja karena dilihat dari segi imbalan yang diberikan sehingga merasa sulit meninggalkan organisasi, selain itu dirasakan mengalami kesulitan apabila keluar dari organisasi . Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena memiliki setia pada organisasi, adanya perasaan bersalah jika menerima tawaran dari instansi lain sehingga dalam komitmen ini seorang karyawan tetap ingin menjadi pegawai di organisasi tersebut mereka memiliki keinginan untuk melakukannya.

2.1.3.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Minner dalam Lenny (2012: 63) membagi proses terjadinya komitmen organisasi, dalam tiga bentuk yaitu:

1. *Initial Commitment* (komitmen awal)
2. *Commitment During Early Employment* (komitmen selama bekerja)
3. *Commitment During Later Career* (komitmen selama perjalanan karir).

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Davis (2004:29) pengertian budaya organisasi, yaitu :

“Pengertian budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi,”

Menurut Mangkunegara (2008: 113) pengertian budaya organisasi, yaitu:

“Pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.”

Sedangkan Geert Hofstede dalam (Wibowo, 2010:15) menyatakan pengertian budaya organisasi yaitu :

“Pengertian budaya organisasi adalah terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya.”

2.1.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008 : 256) menyebutkan ada tujuh hakekat budaya organisasi yaitu :

- a. “Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan berani mengambil resiko Filsafat dari pendiri organisasi
- b. Perhatian terhadap rincian yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- d. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil pada orang yang ada diorganisasi tersebut.
- e. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim.
- f. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang dalam organisasi tersebut agresif dan kompetitif; dan
- g. Kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.”

Pengertian karakteristik budaya organisasi menurut Denison (2006:6-14) adalah sebagai berikut :

1. *“Mission (Misi)*
2. *Involvement (Keterlibatan)*
3. *Adaptability (Adaptabilitas)*
4. *Consistency (Konsistensi).”*

Penjelasan dari tiap karakteristik tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Mission (Misi)* adalah sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Dengan adanya penghayatan terhadap misi, maka organisasi dapat membentuk perilaku saat ini

dengan membayangkan keadaan yang diinginkan di masa mendatang.

Adapun penjabaran dari dimensi misi antara lain:

a. *Strategic Direction* (Arah Strategi)

Adalah strategi yang jelas memberikan makna, tujuan, dan arah. Jelasnya tujuan strategi organisasi dapat membantu anggota organisasi untuk mengetahui bagaimana cara berkontribusi dan memberi suatu langkah berarti bagi organisasi.

b. *Goals and Objectives* (Tujuan dan Sasaran)

Merupakan tujuan jangka pendek tertentu yang membantu setiap karyawan melihat bagaimana kegiatan sehari-hari terhubung pada visi dan strategi.

c. *Vision* (Visi)

mencakup inti nilai-nilai jangka panjang dan menangkap isi hati dan pikiran orang-orang dalam organisasi, sambil memberikan bimbingan dan arah.

2. *Involvement* (Keterlibatan) yaitu tingkat dimana individu di semua fungsi organisasi terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan yang mengukur kemampuan perusahaan untuk mendorong karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab. Dalam suatu komponen keterlibatan ini pun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua level akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi. Adapun penjabaran dari karakteristik keterlibatan antara lain:

a. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Dimana individu memiliki wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelolapekerjaan mereka sendiri. Ini menciptakan rasa kepemilikan dantanggung jawab terhadap organisasi.

b. *Team Orientation* (Orientasi Tim)

yaitu kerjasama tim yang selalu didorong sehingga ide-ide kreatif yang ditangkap dan dukungan karyawan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, individu dalam organisasi bekerja sama secara koperatif untuk mencapai tujuan organisasi sehingga seluruh anggota organisasi merasa sama-sama bertanggung jawab atas pencapaian tujuan.

c. *Capability Development* (Pengembangan Kemampuan)

Adalah investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan bisnis yang sedang berlangsung. Pengembangan kemampuan dipraktikkan dalam berbagai cara, termasuk pelatihan, pembinaan, dan memberikan peran dan tanggung jawab baru.

3. *Adaptability* (Adaptabilitas)

yaitu kemampuan perusahaan untuk mengetahui apa yang pelanggan inginkan, dan merespon tuntutan serta perubahan eksternal. Suatu organisasi yang dapat beradaptasi memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki

kapabilitas serta pengalaman dalam menciptakan perubahan. Adapun penjabaran dari karakteristik adaptabilitas antara lain:

a. *Creating Change* (Menciptakan Perubahan)

Adalah mampu menciptakan cara-cara adaptif untuk memenuhi tujuan. Hal ini dapat berupa membaca lingkungan bisnis, bereaksi dengan cepat dengan tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan masa depan.

b. *Customer Focus* (Fokus Pelanggan)

Dimana organisasi memahami dan bereaksi terhadap pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan masa depan pelanggan.

c. *Organizational Learning* (Pembelajaran Organisasi)

Dimana organisasi menerima, menerjemahkan, serta menginterpretasikan sinyal dari lingkungan sebagai suatu pendorong akan adanya inovasi peningkatan pengetahuan serta pengembangan kapabilitas.

4. *Consistency* (Konsistensi)

yaitu tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Organisasi konsisten memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi pada perusahaan, metode penyelesaian bisnis yang jelas, serta kejelasan antara apa

yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan. Adapun penjabaran dari dimensi konsistensi antara lain:

a. Core Values (Nilai Inti)

Adalah seperangkat nilai-nilai yang menciptakan rasa identitas yang kuat dan membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten.

b. Agreement (Kesepakatan)

Adalah tingkat kesepakatan diantara perbedaan dan dapat mendamaikan perbedaan tersebut.

c. Coordination and Integration (Koordinasi dan Integrasi)

Merupakan fungsi dan unit organisasi yang berbeda-beda mampu bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.5 Good Government Governance

2.1.5.1 Pengertian *Governance*

Pengertian *governance* menurut Kooiman dalam Setyawan (2004:224), yaitu:

“ Pengertian *governance* adalah serangkaian proses interaksi social politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan – kepentingan tersebut.”

2.1.5.2 *Good Government Governance*

Pengertian *good governance* menurut Bank Dunia dalam Wahab (2002 : 34), yaitu:

“Pengertian *good governance* adalah suatu konsep dalam penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan investasi yang langka dan pencegahan korupsi baik politik maupun *administrative*, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan *political framework* bagitu tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan. Selain itu bank dunia juga mensinonimkan *good governance* sebagai hubungan sinergis dan konstruktif diantara negara, sektor dan masyarakat.”

Sedangkan menurut UNDP (*United Nations Development Program*) yang dikutip oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional pengertian *good governance* adalah :

“Pengertian *good governance* adalah penggunaan wewenang ekonomi politik dan administrasi guna mengelola urusan – urusan negara pada semua tingkat”

Menurut Mardiasmo (2009) pengertian *Good Government Governance* yaitu :

“Pengertian *good government governance* adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintahan yang baik.”

2.1.5.3 Prinsip *Good Government*

Menurut UNDP (*United Nation Development Program*) yang dikutip oleh (Loina Lalolo Sekretariat *Good Public Governance* BPPN, 2003:18), menyatakan bahwakarakteristik atau prinsip – prinsip yang dikembangkan dalam pemerintahan yang baik (*good government*) adalah sebagai berikut :

1. “Partisipasi
2. Aturan hukum (*Rule law*)
3. Transparansi
4. Daya tanggap
5. Berorientasi konsensus
6. Berkeadilan
7. Efektifitas dan efisiensi
8. Akuntabilitas
9. Bervisi strategi
10. Saling keterkaitan.”

Penjelasan mengenai prinsip – prinsip *good governance* akan di jelaskan berikut ini :

1. Partisipasi

Setiap orang atau setiap Negara baik laki – laki maupun perempuan harusmemiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baiksecara langsung maupun melalui lembaga perwakilan sesuai dengankepentingan dan aspirasinya.

2. Aturan Hukum (*Rule Law*)

Kerangka aturan hukum dan perundang – undangan haruslah berkeadilanditegakkan dan dipatuhi secara utuh (*impartially*), terutama tentang aturanhukum tentang hak asasi manusia.

3. Transparansi

Harus dibangun dalam kerangka kebebasan aliran informasi berbagai proses, kelembagaan dan informasi harus dapat diakses secara bebas oleh mereka yang membutuhkan, dan informasi harus dapat disediakan secara memadaidan mudah dimengerti sehingga dapat digunakan sebagai alat monitoring danevaluasi.

4. Daya tanggap

Setiap institusi dan prosesnya harus diarahka pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

5. Berorientasi Konsensus

Pemerintah yang baik (*good governance*) akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesepakatan yang terbaik bagi kepentingan masing – masing pihak, dan jika mungkin juga diberlakukan terhadap berbagai kebijakan dan prosedur yangakan ditetapkan pemerintah.

6. Berkeadilan

Pemerintah yang baik akan memberikan kesempatan yang sangat baik terhadap laki -laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan danmemelihara kualitas hidupnya.

7. Efektifitas dan Efisiensi

Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar - benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik - baiknya dari berbagai sumber yang tersedia.

8. Akuntabilitas

Para pengambil keputusan dalam organisasi sektor pelayanan dan warga negara madani memiliki pertanggungjawaban kepada publik sebagaimana halnya kepada stakeholders pertanggungjawaban tersebut berbeda - beda, tergantung pada jenis keputusan organisasi itu bersifat internal atau eksternal.

9. Bervisi Strategi

Para pemimpin dan warga Negara memiliki perspektif yang luas dan jangkapengang tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Bersamaandengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut. Mereka jugamemamhami aspek - aspek historis kultur, dan kompleksitas social yangmendasari perspektif mereka.

10. Saling keterkaitan

Keseluruhan ciri *good governance* tersebut diatas adalah saling memperkuat dan saling terkait dan tidak berdiri sendiri. Misalnya informasi semakin mudah diakses berarti transparansi menjadi baik, tingkat partisipasi akan semakin luas dan proses pengambilan keputusan akan semakin

efektif. Partisipasi yang semakin luas akan berkontribusi kepada dua hal yaitu pertukaran informasi yang diperlukan bagi pengambilan keputusan dan memperkuat keabsahan atau legitimasi atas berbagai keputusan yang digunakan.

Dalam (Mardiasmo, 2009) terdapat empat prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri pemerintahan yang baik yaitu :

1. “Akuntabilitas
2. Transparansi
3. Demokrasi
4. Aturan Hukum”

Penjelasan dari prinsip tersebut adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas dimaksudkan untuk menjelaskan peran dan tanggung jawab akan tercapainya misi organisasi , khususnya dalam birokrasi pelaksanaan akuntabilitas sebaiknya dijalankan dengan kebijakan yang diterapkan, selain itu diperlukan adanya kontrol kinerja yang diterapkan dengan standar kinerja yang dibuat bagi pelaksana kegiatan pemerintah. Selain itu adanya pemberian sanksi yang diterapkan apabila terdapat penyelewengan juga turut membantu peningkatan akuntabilitas.pemerintah baik pusat maupun daerah juga mempertanggungjawabkan pelayanan publik yang baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.
2. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dimana penyediaan informasi serta kemudahan dari informasi tersebut dapat dipat diperoleh bagi

publik yang membutuhkan dalam hal ini dimana cenderung terdapat pada prosedur-prosedur keuangan yang digunakan, biaya yang dipakai untuk pelaksanaan kegiatan agar diperoleh hasil kinerja yang dicapai oleh pemerintah pusat maupun daerah. Dengan adanya transparansi yang diterapkan apabila masih terdapat kekurangan masyarakat bisa turut memberikan kritik serta saran agar terciptanya rasa saling percaya antara publik dan pemerintah.

3. Demokrasi menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilai tidak baik. Pemerintahan yang baik juga menyediakan sarana publik untuk menampung aspirasi masyarakat terkait pelaksanaan tugas pemerintahan.
4. Aturan hukum, pemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Good Government Governance*

Menurut UNDP (*United Nation Development Program*) yang dikutip oleh (Loina Lalolo Sekretariat *Good Public Governance* BPPN, 2003) menyatakan bahwa karakteristik atau prinsip – prinsip yang dikembangkan dalam pemerintahan yang baik (*good government*) adalah sebagai berikut:

1. ”Faktor manusia pelaksana
2. Faktor Partisipasi Masyarakat (*public partisipation*)
3. Faktor Keuangan Daerah (*funding or budgeting*)

4. Faktor Peralatan (*tools*)
5. Faktor Organisasi dan Manajemen (*organization and management*)”

Penjelasan tentang faktor-faktor *good government governance* adalah sebagai berikut :

1. Faktor Manusia Pelaksana (*Man*)

Berhasil atau tidaknya pelaksanaan *good governance* sebagian besar tergantung pada pemerintah daerah (*local government*) yang terdiri dari unsur pimpinan daerah, DPRD. Disamping itu terdapat aparatur atau alat perlengkapan daerah lainnya yaitu para pegawai daerah itu sendiri.

2. Faktor Partisipasi Masyarakat (*public partisipation*)

Keberhasilan penyelenggaraan *good governance* juga tidak terlepas dari adanya partisipasi aktif anggota masyarakat (*public participation*). Masyarakat di daerah baik sebagai sistem maupun sebagai individu merupakan bagian integral yang sangat penting dalam sistem pemerintah daerah. Salah satu wujud dari rasa tanggungjawab masyarakat terhadap pencapaian *good governance* adalah sikap mendukung terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun wujud partisipasi aktif masyarakat antara lain:

1. Partisipasi dalam proses pembuatan keputusan (*decision making*);
2. Partisipasi dalam pelaksanaan (*actuation participation*);
3. Partisipasi dalam pemanfaatan hasil (*cost benefit evaluation*)
4. Partisipasi dalam evaluasi (*evaluation participation*)

3. Faktor Keuangan Daerah (*funding or budgeting*)

Salah satu kriteria penting untuk mengetahui secara nyata kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya adalah kemampuan self supporting dalam bidang keuangan. Dengan kata lain, faktor keuangan merupakan faktor esensial dalam mengukur tingkat pencapaian *good governance*. Ini berarti bahwa penerapan dan pencapaian *good governance* di daerah/lokal membutuhkan dana/finansial.

4. Faktor Peralatan (*tools*)

Faktor peralatan juga tergolong penting dalam pelaksanaan dan pencapaian *good governance*. Dalam pengertian ini peralatan adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar dan mempermudah pekerjaan gerak dan aktivitas pemerintah dalam upaya pencapaian dan perwujudan *good governance*.

5. Faktor Organisasi dan Manajemen (*organization and management*)

Faktor kelima yang mempengaruhi pelaksanaan *good governance* adalah faktor organisasi dan manajemen (meliputi fungsi manajemen: POAC (*planning, Organizing, actuating dan controlling*/POSCORB: *Planning, Organizing, Staffing, Coordinating,*). Agar pencapaian *good governance* dapat terwujud maka diperlukan adanya organisasi dan manajemen yang baik pula.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *good government governance*

adalah :

- Kinerja Aparatur

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ruspina (2013) tentang Pengaruh Kinerja Pengaruh Kinerja, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Penerapan *Good Governance* dimana menunjukkan hasil kinerja aparatur pemerintah daerah berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan *good governance*

- Pengelolaan Keuangan Daerah

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ruspina (2013) tentang Pengaruh Kinerja Pengaruh Kinerja, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Penerapan *Good Governance* yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengelolaan keuangan daerah dengan penerapan *good governance*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristanti dkk. (2014) yang menguji pengaruh sistem pengendalian *intern*, pengelolaan keuangan daerah dan komitmen organisasi terhadap penerapan *good governance*, yang menunjukkan hasil bahwa pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*.

- Komitmen Organisasi

Dalam penelitian (Wiratno, dkk., 2013) yang menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap penerapan *good governance*. Pada konteks anggota organisasi dimana komitmen organisasi yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Seperti halnya pemerintah harus

memiliki keyakinan akan etika dan memiliki komitmen untuk loyal, memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam organisasi dan memiliki ikatan emosi. Hal inilah yang akan mewujudkan *good governance*, tujuan organisasi yang tercapai serta memiliki prestasi inilah yang dapat mewujudkan *good governance*.

- Budaya Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Indah (2013) tentang budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip *good governance* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Dalam penelitian (Jefry, dkk, 2014) tentang pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi dan *total quality management* terhadap penerapan *good government governance* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good governance*. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasi pada suatu organisasi atau instansi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kinerja Aparatur, Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Good Government Governance* di antaranya dikutip dari beberapa sumber. Penelitian yang relevansi dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Susanti, Baiq Anggun dan Nurabiah (2014)	Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Penerapan Good Governance Pemerintah Pada Pemerintah Kota Mataram	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian dimana kinerja aparatur tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>good governance</i>. - Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>good governance</i>. - Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>good governance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peneliti melakukan penelitian pada SKPD Kota Mataram sedangkan penulis pada SKPD Kota Bandung. - Perbedaan variabel independen yakni Sistem Pengendalian Intern Pemerintah - Jumlah sampel dan periode penelitian
Made Asih, Kadek Sinarwati dan Edy Sujana (2014)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good governance</i> - Pengelolaan Keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good governance</i>. - Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Peneliti melakukan penelitian pada SKPD Kabupaten Tabanan sedangkan penulis pada SKPD Kota Bandung. - Perbedaan variabel independen yakni Sistem Pengendalian Intern.

		<i>governance.</i>	- Jumlah sampel dan periode penelitian
Jefry Wijaya, Made Pradana, dan Nyoman Ari (2014)	Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, dan Total Quality Management Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>	- Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good governance.</i> - Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good governance</i>	- Peneliti melakukan penelitian pada SKPD Kabupaten Buleleng sedangkan penulis pada SKPD Kota Bandung. - Perbedaan variabel independen yakni Sistem Pengendalian Intern dan <i>Total Quality management.</i> - Jumlah sampel dan periode penelitian
Ruspina (2013)	Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> Pemerintah Pada Pemerintah Kota Padang	- Kinerja Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> - Pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> - Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>	- Peneliti melakukan penelitian pada SKPD Kota Padang sedangkan penulis pada SKPD Kota Bandung. - Jumlah sampel dan periode penelitian - Perbedaan variabel independen yakni Sistem Pengendalian Intern. - Jumlah sampel

			dan periode penelitian
Wiratno, Adi, Umi Pratiwi dan Nurkhikmah (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> Serta implikasinya Pada Kinerja (Survey Pada kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal)	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>. - Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>. - Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>. - Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan <i>Good Governance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peneliti melakukan penelitian pada KPPN Tegal sedangkan penulis pada SKPD Kota Bandung. - Perbedaan variabel independen yakni Sistem Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan - Jumlah sampel dan periode penelitian

Sumber: Data Yang di Olah Kembali Oleh Penulis (2016)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga didasari oleh penelitian terdahulu, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kinerja Aparatur, Pengelolaan Keuangan daerah, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Good Government Governance*.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka mewujudkan *Good Governance* baik dalam proses pengelolaan keuangan, penyajian laporan keuangan, serta akuntabilitas keuangan pemerintah, telah dikeluarkan paket peraturan perundang-undangan di bidang keuangan negara yang meliputi UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara beserta peraturan-peraturan pendukungnya. Paket peraturan perundang-undangan tersebut menggambarkan keseriusan jajaran pemerintah dan DPR untuk memperbaiki pengelolaan, pencatatan, pertanggungjawaban, dan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka peran aparatur pemerintah khususnya yang ada di daerah akan lebih menentukan sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan dan pembangunan, oleh karena itu aparatur pemerintah daerah dituntut untuk memiliki kualitas yang memadai dan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang bermuara pada pemberian pelayanan prima kepada masyarakat.

Idirwan dalam (Halim dan Damayanti, 2007:81), menyatakan bahwa dengan adanya otonomi daerah pendayagunaan aparatur merupakan suatu tuntutan yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan mempraktekkan

prinsip-prinsip good governance. *Good governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu. Suatu penyelenggaraan negara yang mengimplementasikan *good governance* berarti penyelenggaraan negara tersebut mendasarkan diri pada prinsip-prinsip good governance itu sendiri diantaranya partisipasi, pemerintahan berdasarkan hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, visi strategis dan saling keterkaitan (Mardiasmo, 2009).

2.3.1 Pengaruh Kinerja Aparatur *Good Government Governance*

Dalam rangka mewujudkan good governance, maka diperlukan manajemen penyelenggaraan pemerintah atau kinerja aparatur pemerintah yang baik dan handal yakni manajemen yang kondusif, responsif dan adaptif. Berkaitan dengan hal tersebut maka karakteristik good governance, diharapkan dapat diwujudkan dengan cara melakukan pembangunan kualitas manusia sebagai pelaku good governance. Salah satu cara untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan membangun sistem manajemen kinerja guna meningkatkan produktivitas menuju pemerintahan yang baik (Sedarmayanti, 2012:251).

Menurut penelitian Ruspina (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kinerja aparatur pemerintah daerah dengan penerapan *good governance*. Dimana semakin baik kinerja aparatur pemerintah daerah, maka penerapan *good governance* pun akan semakin baik. *Good Governance*

akan menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, kinerja aparatur pemerintah daerah berpengaruh terhadap penerapan *Good Governance*, dimana dengan menerapkan *Good Governance* diperlukan kinerja aparatur pemerintah yang baik, kondusif, responsif, dan adaptif sehingga akan menghasilkan karakteristik *Good Governance*. Karakter tersebut diharapkan dapat diwujudkan dengan cara melakukan pembangunan kualitas sumberdaya manusia agar lebih berkinerja tinggi dan lebih produktif sebagai pelaku *Good Governance*.

2.3.2 Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap *Good Government Governance*

Berdasarkan Undang-Undang 33 Tahun 2004 pasal 66 ayat 1, menyatakan bahwa keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatutan dan manfaat untuk masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dengan pendekatan kinerja yang berorientasi pada output, dengan menggunakan konsep nilai uang (*value for money*) serta prinsip tata pemerintahan yang baik (*good government governance*).

Menurut Halim (2007:30) dalam Ruspina (2013) hubungan sistem pengelolaan keuangan untuk menciptakan Good Governance dilihat pada perspektif sistem dan pengakuan akuntansi dan anggaran daerah melalui tiga tahapan yaitu : tahap perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yaitu masing-masing tahap

meliputi input, proses dan output yang sudah ditetapkan kemudian dilaksanakan menggunakan sistem akuntansi yang sudah disesuaikan untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan atas pelaksanaan APBD oleh Eksekutif baik berupa laporan triwulan maupun laporan tahunan sebagai laporan pertanggungjawaban kepada daerah. Tahap pengendalian inputnya berupa laporan pelaksanaan APBD kemudian diproses sebagai dasar evaluasi terhadap laporan tersebut sekaligus dapat digunakan sebagai penilaian pertanggungjawaban kepala daerah yang outputnya berupa keputusan hasil evaluasi maupun penerimaan atau penolakan terhadap laporan pertanggungjawaban kepala daerah.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Good Government Governance*

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad, mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang di yakini. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan – tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2003).

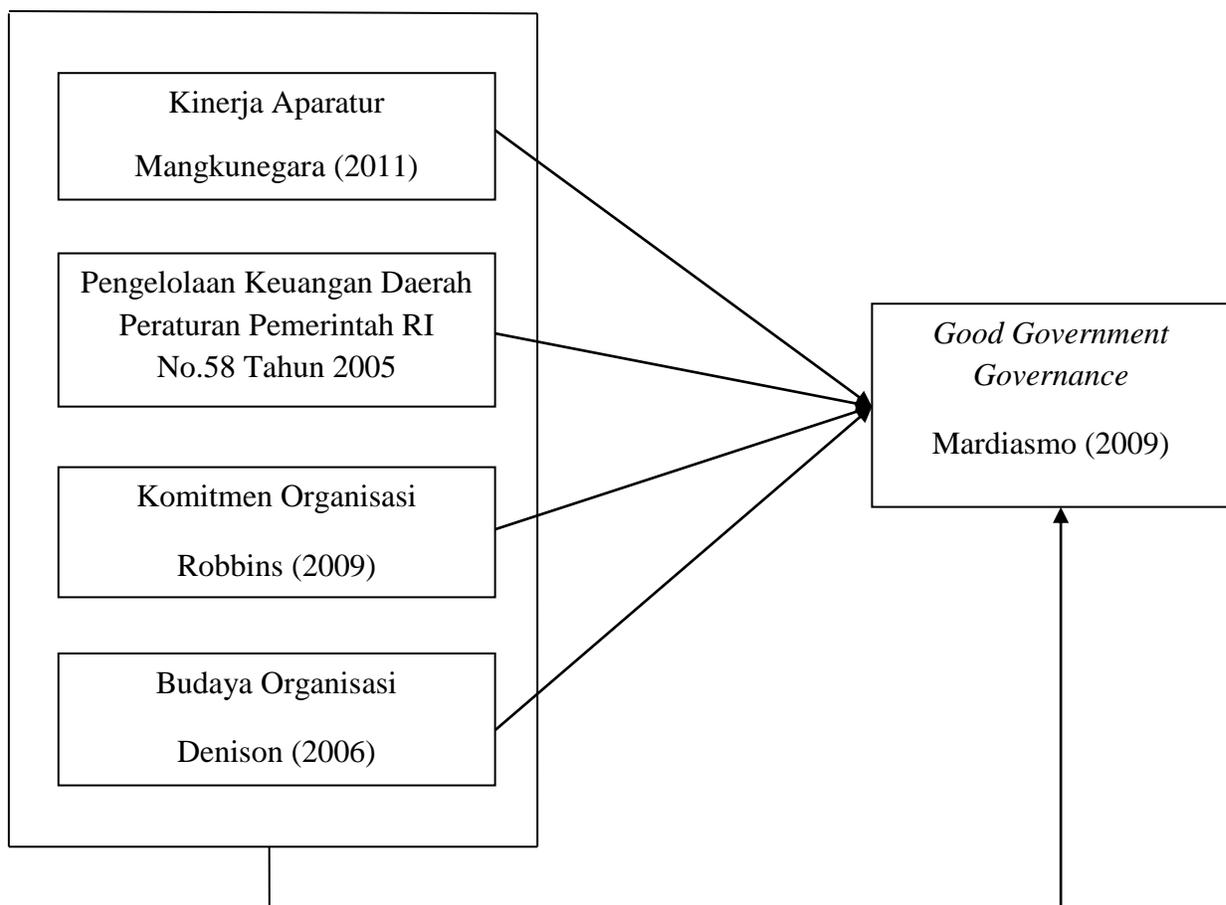
Dimana komitmen organisasi yang kuat menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi (Wiratno, dkk., 2013). Seperti halnya pemerintah harus memiliki keyakinan akan etika dan memiliki komitmen untuk loyal, memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam organisasi dan memiliki ikatan emosi. Hal inilah yang akan mewujudkan *good governance*, tujuan organisasi yang

tercapai serta memiliki prestasi inilah yang dapat mewujudkan *good governance*. (Wiratno, dkk., 2013).

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Government Governance*

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab baru tercapai bila dalam penerapan otoritas politik, ekonomi dan administrasi ketiga unsur tersebut memiliki jaringan dan interaksi yang sinerjik dan setara. Interaksi dan kemitraan seperti itu biasanya baru dapat berkembang subur bila ada kepercayaan (trust), transparansi, partisipasi, serta tata aturan yang jelas dan pasti, Good governance yang sehat juga akan berkembang sehat. Untuk mendukung penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak terlepas dari perhatian yang serius akan budaya organisasi. (Sofian Efendi, 2005).

Dalam kaitan peran budaya organisasi dan good governance dalam meningkatkan kinerja, inti dari good governance terletak pada budaya itu sendiri. Dengan demikian dalam implementasinya perlu dikaji mengenai kesiapan dan kondisi budaya organisasi. Dalam upaya peningkatan pencapaian organisasi, terdapat hal-hal yang harus dilaksanakan secara berkesinambungan dan pada kondisi tersebut budaya organisasi yang kondusif penting untuk terlaksananya good governance (Ernawan, 2011).



2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Yang di Olah Kembali Oleh Penulis (2016)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Kinerja Aparatur berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*.
- H_2 : Pengelolaan Keuangan Daerah Profitabilitas berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*.
- H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*.
- H_4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*.
- H_5 : Kinerja Aparatur, Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*.