

**PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
ASET DAERAH KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**Kartini Dalle
2018.MM.2.2029**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
ASET DAERAH KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**Kartini Dalle
2018.MM.2.2029**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR**

2021

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR

Oleh :

Kartini Dalle
2018.MM.2.2029

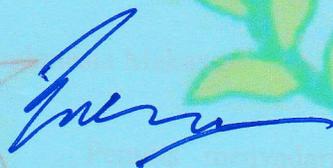
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal 18 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



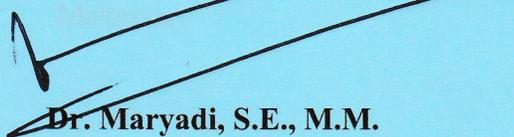
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.



Dr. Hari, S.IP., S.H., M.Si., M.H.

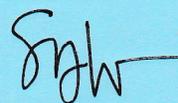
Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

“PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR.”

Nama Mahasiswa : Kartini Dalle
NIM : 2018.MM.2.2029
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Hari, S.IP., S.H., M.Si., M.H.

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., MM
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 20 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 162 / SK / PPS STIE - NI / XI / 2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa,



Kartini Dalle

2018.MM.2.2029

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan Inayah-Nya berupa nikmat iman, nikmat kesehatan, kekuatan dan kemampuan senantiasa tercurah pada diri penulis sehingga tesis dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DEARAH KOTA MAKASSAR“** dapat diselesaikan. Tak lupa peneliti ucapkan salam dan shalawat kepada baginda Rasulullah Nabiullah Muhammad SAW, sosok yang menjadi suri tauladan bagi kita semua dalam menjalankan kehidupan dunia dan akhirat. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.

2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Hari, S.IP., S.H.,M.Si.,M.H.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan, dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Plt. Kepala BPKAD Kota Makassar beserta seluruh staf yang selama ini telah membantu penulis, baik moril dan materil, khususnya dalam pengumpulan data untuk penyusunan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Wabillahi Taufik Wal Hidayah, Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Maret 2021

Penulis

Kartini Dalle

ABSTRAK

Kartini. 2021. Pengaruh Penerapan *Good Governance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar, dibimbing oleh Saban Echdar dan Hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan *good governance*, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan survey dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar sebanyak 50 orang, dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai yang dipilih dengan metode purposive sampling. Analisis data yang

digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*),

dengan menggunakan program *Statistical Product and service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *good governance*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Kata kunci: *good governance, lingkungan kerja, motivasi, kinerja*



ABSTRACT

Kartini. 2021. *The Effect of Good Governance Implementation, Work Environment, and Motivation on Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Makassar City, guided by Saban Echdar and Hari.*

This study aims to determine and analyze the effect of implementing good governance, work environment, and motivation on performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City.

This research approach is a survey approach with quantitative methods. This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City. The population in this study were all employees

at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City as many as 50 people, and the sample in this study were 40 employees who were selected by purposive sampling method. The data analysis used was Multiple

Regression Analysis, using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program.

The results of this study prove that the variables of good governance, work environment and motivation on performance have a positive and significant effect on performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Makassar City.

Keywords: *good governance, work environment, motivation, performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	xiv
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 Teori <i>Stewardship</i>	20
2.3 <i>Good Governance</i>	27
2.4 Lingkungan Kerja	37
2.5 Motivasi.	45
2.6 Kinerja.....	52
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS PENELITIAN	58

3.1 Kerangka Konseptual	58
3.2 Hipotesis Penelitian	58
3.3 Definisi Operasional	63
3.4 Pengukuran Variabel	65
BAB IV METODE PENELITIAN	66
4.1 Pendekatan Penelitian.....	66
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	66
4.3 Populasi dan Sampel.....	66
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	68
4.5 Jenis dan Sumber Data	68
4.6 Metode Analisis Data	68
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	74
5.1 Hasil Penelitian	74
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	74
5.1.2 Deskripsi Responden	75
5.1.3 Analisis Data	77
5.1.4 Hasil Uji Hipotesis	88
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	99
5.2.1 Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah	99
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah	100
5.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pemerintah.....	101
BAB VI SIMPULAN.....	103
6.1 Simpulan	103
6.2 Implikasi.....	104
6.3 Saran	105

DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
2.2 Asumsi Dasar Teori <i>Stewardship</i>	21
3.1 Indikator Variabel.....	59
5.1 Distribusi Penyebaran Kuisisioner	69
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	71
5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
5.6 Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden	73
5.7 Hasil Uji Validitas	76
5.8 Hasil Uji Reliabilitas	77
5.9 Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	78
5.10 Hasil Uji Multikolinearitas	80
5.11 Hasil Uji Autokorelasi	81
5.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	83
5.13 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)	85
5.14 Hasil Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)	91
5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Penelitian	55
5.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	79
5.2 <i>Scatterplot</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pemerintah didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan dan program pemerintah yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (PP Nomor 8 Tahun 2006). Menurut Nordiawan (2010) kinerja pemerintah tidak bisa dilihat hanya dari sisi input dan output tetapi juga dari sisi outcome, manfaat dan dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat.

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 Pemerintah Daerah untuk memperbaiki kinerja Pemerintah Daerah khususnya pada BPKAD Kota Makassar dimasa yang akan datang;
2. Untuk memperbaiki kinerja SKPD dalam memberikan kontribusi terbesar terhadap proses pencapaian visi Kepala Daerah serta mengidentifikasi

berbagai faktor penyebab keberhasilan dan kekurangberhasilan dari setiap SKPD;

3. Untuk membangkitkan motivasi kerja SKPD dan jajarannya agar bekerja lebih produktif terkhusus pada BPKAD Kota Makassar;
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 menginformasikan 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.

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

Akbar 2016, 2017; Ashworth, Boyne, & Delbridge 2009; Blume & Voight, 2011; Dimaggio & Powell 1983).

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

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

Karakteristik pemerintahan yang baik (*good governance*) dirumuskan oleh United Nations Development Programme (UNDP) sebagaimana yang dikutip oleh Lembaga Administrasi Negara(LAN), yang meliputi; 1) Akuntabilitas

(*accountability*), 2) tuntutan keterbukaan (*transparency*), 3) peningkatan efisiensi di segala bidang (*efficiency*), 4) Partisipasi, 5) Penegakan Hukum (*rule of law*), 6) Daya Tanggap, 7) Keadilan, 8) *Consensus orientation*, dan 9) Visi strategis. Beberapa unsur ini hadir akibat pesatnya perkembangan demokratis di berbagai bidang. Oleh Gambhir Batta, akuntabilitas dinilai menjadi unsur terpenting dalam pelaksanaan *good governance*, yang menjelaskan kewajiban aparatur pemerintah dalam bertindak sebagai pihak yang bertanggung jawab dan penjamin terhadap segala bentuk aksi dan kebijakan yang telah ditetapkan (dalam Suryadi, 2016:20).

Penerapan *good governance* merupakan sebuah kebutuhan mutlak bagi rakyat demi terciptanya sistem politik pemerintahan yang berpihak kepada kepentingan rakyat. Konsep *good governance* memiliki peranan dan pengaruh yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai pemerintahan. Oleh karena itu, respon terhadap *good governance* ini sangat tinggi dan pegawai pemerintah pun memberikan perhatian yang lebih mengenai hal ini. *Good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik atau sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisien, penghindaran dari salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009:18).

Perkembangan peradaban masyarakat yang semakin tinggi berimplikasi pada kesadaran dan harapan masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan yang juga kian meningkat. Pemerintah khususnya pemerintah daerah dituntut untuk

senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan serta sumber daya manusia serta lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja para pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan Teori *stewardship* yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori ini didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam organisasi sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada principalnya (Donaldson & Davis, 1991).

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di pemerintah daerah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat turut andil dalam peningkatan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu sistem pemerintahan. Sebaliknya suasana kerja dan kondisi lingkungan di sekitar pekerja yang tidak menyenangkan dapat menurunkan motivasi kerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas pegawai. Motivasi sendiri telah dijabarkan dengan jelas dalam teori hirarki kebutuhan Maslow (Venugopalan, 2007) dimana setiap individu setidaknya perlu memenuhi kebutuhan jasmani, keamanan, kepemilikan, pengakuan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian, lingkungan kerja

yang dapat mendukung kinerja pemerintahan daerah setidaknya dapat menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai dalam hal peningkatan motivasi diri.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Putra, Astika, RM, dan Suprasto (2018) yang meneliti mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan *good governance* terhadap kinerja pemerintahan di Kabupaten Badung, Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan Kabupaten Badung. Selain itu terkait lingkungan kerja, hasil penelitian Deviano (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga dibuktikan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di salah satu badan di Kabupaten Deli Serdang. Novi Rahmawati (2014) menguji pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif kuat terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable dependennya yakni pada penelitian ini mencoba menguji pengaruh *Good Governance*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pemerintah kota Makassar. Selain itu perbedaan lainnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan *Teori Stakeholders* sementara penelitian ini menggunakan *Teori Stewardship*.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai visi mewujudkan APBD yang berkualitas menuju opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) Tahun 2019 . Untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan maka dilakukan misi yakni menciptakan kesesuaian APBD dengan dokumen perencanaan dan tepat waktu, meningkatkan akurasi penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana, meningkatkan sistem pengelolaan keuangan daerah menuju opini BPK Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), meningkatkan pengelolaan barang milik daerah yang profesional dan modern, serta meningkatkan sarana, prasarana dan SDM dalam pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Pengukuran kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar selain dapat dilihat dari aspek kinerja non-keuangan namun juga dapat dilihat melalui aspek keuangan. Gambaran kinerja keuangan dapat diketahui dengan melakukan analisis laporan keuangan pemerintah daerah. Analisis laporan keuangan merupakan kegiatan untuk menginterpretasikan angka-angka pada laporan keuangan dalam rangka menilai kinerja keuangan yang hasil analisis tersebut akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi, sosial, atau politik (Mahmudi, 2016:89).

Pengelolaan Keuangan adalah keseluruhan kegiatan meliputi : perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah (himpunan peraturan perundang-undangan RI pedoman pengelolaan keuangan daerah).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar adalah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Melaksanakan analisis, perencanaan, dan pengendalian anggaran.

Bidang Anggaran fungsinya melaksanakan analisis, perencanaan, dan pengendalian anggaran. Bidang Akuntansi fungsinya melaksanakan fungsi akuntansi dan penyusunan laporan keuangan, pengkoordinasian dan pengendalian dibidang akuntansi. Bidang Aset fungsinya melaksanakan perumusan perencanaan dan pengadaan barang daerah, pemanfaatan aset, pelaksanaan inventarisasi aset serta penghapusan dan TPTGR. Bidang Perbendaharaan fungsinya melaksanakan Penyusunan, pengkoordinasian dan pengendalian dibidang Perbendaharaan.

Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perbendaharaan umum Daerah, perbendaharaan belanja dan verifikasi bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan Daerah.

Bidang Perbendaharaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

1. Perencanaan kegiatan operasional di bidang perbendaharaan;

2. Pelaksanaan kegiatan di bidang perbendaharaan;
3. Pengoordinasian kegiatan di bidang perbendaharaan;
4. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang perbendaharaan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat(2), Bidang Perbendaharaan mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Perbendaharaan;
2. Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Perbendaharaan;
3. Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Perbendaharaan;
4. Melaksanakan penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D);
5. Melaksanakan pemantauan penerimaan dan pengeluaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah oleh Bank dan/atau lembaga keuangan lainnya yang ditunjuk;
6. Melaksanakan pengaturan dana yang diperlukan dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;

7. Melaksanakan penyimpanan dan penempatan uang Daerah;
8. Melaksanakan pembayaran berdasarkan permintaan pejabat pengguna anggaran atas beban rekening kas umum Daerah;
9. Mengoordinasikan pelaksanaan kewajiban perpajakan;
10. Menyusun kebijakan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengelolaan perbendaharaan umum Daerah, belanja dan verifikasi kelengkapan penerimaan dan pengeluaran keuangan Daerah;
11. Melaksanakan penyusunan peraturan pelaksanaan dan pengendalian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
12. Melaksanakan verifikasi dan meneliti kelengkapan administrasi penerimaan kas dan pengeluaran kas sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
13. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;
14. Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
15. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;
16. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

17. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan;

18. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

A. Subbidang Pengelolaan Kas Daerah

- Subbidang Pengelolaan Kas Daerah mempunyai tugas melakukan verifikasi dan pengelolaan kas Daerah.
- Subbidang Pengelolaan Kas Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 1. Perencanaan kegiatan di bidang pengelolaan kas Daerah;
 2. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengelolaan kas Daerah;
 3. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pengelolaan kas Daerah;
 4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat(2), Subbidang Pengelolaan Kas Daerah mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbidang Pengelolaan Kas Daerah;
2. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbidang Pengelolaan Kas Daerah;

3. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbidang Pengelolaan Kas Daerah;
4. Menerima, mengusahakan dan mengevaluasi pendapatan Daerah dari sumber-sumber keuangan yang menjadi kewenangan Daerah;
5. Mengoordinasikan realisasi pendapatan Daerah terhadap target yang telah ditentukan pada masing-masing SKPD;
6. Melakukan penyimpanan dan penempatan uang Daerah;
7. Meneliti kelengkapan administrasi penerimaan kas Daerah;
8. Memantau pengeluaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah oleh bank dan/atau lembaga keuangan lainnya yang di tunjuk;
9. Melakukan pemindahbukuan berdasarkan permintaan pejabat pengguna anggaran atas beban rekening kas umum Daerah dan meneliti serta menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D);
10. Menyusun kebijakan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengeluaran kas;
11. Menyusun rencana program dan kegiatan verifikasi pendapatan Daerah;
12. Melakukan kebijakan verifikasi terhadap bukti setoran penerimaan pendapatan Daerah;
13. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;

14. Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
15. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;
16. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
17. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan;
18. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

B. Subbidang Perbendaharaan

Subbidang Perbendaharaan mempunyai tugas melakukan perbendaharaan. Subbidang Perbendaharaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

1. Perencanaan kegiatan di bidang perbendaharaan;
2. Pelaksanaan kegiatan di bidang perbendaharaan;
3. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang perbendaharaan;
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat(2), Subbidang Perbendaharaan mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbidang Perbendaharaan;
2. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbidang Perbendaharaan;
3. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbidang Perbendaharaan;
4. Meneliti kelengkapan dokumen Surat Perintah Membayar (SPM) yang diajukan oleh Pengguna Anggaran;
5. Menetapkan surat penolakan penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana;
6. Melaksanakan penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D);
7. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;
8. Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
9. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;
10. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

11. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan;
12. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

C. Subbidang Pengelolaan Gaji

Subbidang Pengelolaan Gaji mempunyai tugas melakukan pengelolaan gaji. Subbidang Pengelolaan Gaji dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

1. Perencanaan kegiatan di bidang pengelolaan gaji;
2. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengelolaan gaji;
3. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pe fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat(2), Subbidang Pengelolaan Gaji mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbidang Pengelolaan Gaji;
2. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbidang Pengelolaan Gaji;
3. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbidang Pengelolaan Gaji;
4. Menginput data perubahan gaji yang diajukan oleh Pengguna Anggaran;

5. Melaksanakan dan menatausahakan penerbitan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran (SKKP) gaji;
6. Menatausahakan daftar gaji SKPD;
7. Melaksanakan rekonsiliasi data gaji Aparatur Sipil (ASN);
8. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;
9. Mempelajari memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
10. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;
11. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
12. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan;
13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar ?
4. Apakah *good governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh *good governance* terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Makassar
4. Untuk menganalisis pengaruh *good governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

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

1.4.2 Manfaat Praktis

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
I Wayan Gede Y. D. Putra, Ida Bagus Putra, Ketut dan Herkulanus Bambang (2018)	<i>The Effect of Internal Control System, Tri Hita Karana Culture and Good Governance on Government Performance</i>	Independen : <i>Internal Control System, Tri Hita Karana, and Good Governance</i> Dependen : <i>Government Performance</i>	Variabel sistem pengendalian internal, Budaya Tri Hita Karana, dan pemerintahan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Badung

Reschie P. Batti (2018)	Analisis Pengaruh <i>Good Governance</i> , Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Toraja Utara	Independen : <i>Good Governance</i> , Motivasi dan Budaya Organisasi Dependen : Kinerja Pemerintah	<i>Analisis Pengaruh Good Governance</i> , Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Novi Rahmawati (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo Jawa Timur.	Independen: Motivasi Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif kuat terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan
Abdillah Joey Devino (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raja Indo di Makassar	Independen : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori *Stewardship*

Teori *Stewardship* merupakan bagian dari *Agency theory*. Menurut Donaldson dan Davis (1991), teori stewardship didefinisikan sebagai suatu situasi bahwa manajer tidak mempunyai kepentingan pribadi tapi lebih mementingkan prinsipal. Teori ini berasumsi bahwa pimpinan sebagai pihak yang berintegritas tinggi, memiliki kejujuran dan mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab melaksanakan tindakan sebaik-baiknya yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan stakeholders maupun shareholders. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, steward mengerahkan semua kemampuan dan keahliannya untuk tujuan organisasi (Anton, 2010). Dalam penelitian ini menghasilkan laporan keuangan berkualitas. Teori Stewardship menyatakan bahwa pimpinan akan lebih mementingkan kredibilitas atau kepercayaan publik. Para pimpinan digambarkan sebagai good steward (Huse, 2007), dimana para pimpinan tersebut setia menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Para pimpinan tidak termotivasi pada materi dan uang, tetapi mereka termotivasi oleh keinginan diri sendiri dalam mengaktualisasi diri dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dikerjakan, serta menghindari konflik kepentingan. Dalam penelitian ini, (Pattnaik & Kumar, 2014) mengatakan bahwa *stewardship theory* dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia, bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggungjawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Teori *stewardship* dapat diterapkan pada penelitian organisasi sektor publik seperti organisasi

pemerintahan (Morgan, 1996; David, 2006 dan Thorton, 2009) dan non profit lainnya (Vargas, 2004;Caers Ralf, 2006 dan Wilson 2010).

Stewardship theory sering disebut sebagai teori pengelolaan (penatalayanan) dengan beberapa asumsi-asumsi dasar (*fundamental assumptions of stewardship theory*) ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.2

Asumsi Dasar Teori Stewardship

<i>Manager as</i>	<i>Stewards</i>
<i>Approach To Governance</i>	<i>Sociological and Psychological</i>
<i>Model of human behaviour</i>	<i>Collectivistic, pro-organizational, trustworthy</i>
<i>Managers Motivated by</i>	<i>Principal objectives</i>
<i>Manager-Principal Interst</i>	<i>Covergence</i>
<i>Structures That</i>	<i>Facilitate and Empower</i>
<i>Owners Attitude</i>	<i>Risk-Propensity</i>
<i>The Principal-Manager Relationship Relly on</i>	<i>Trust</i>

Sumber : Podrug, N (2011:406)

menjadi penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan program pemerintahan. Sementara itu, masyarakat pengguna jasa publik akan menjadi subjek eksternal dalam menentukan kinerja Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Teori *stewardship* dapat berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban untuk dapat memastikan pemantauan, audit dan pelaporan

yang baik agar dapat membantu pencapaian tujuan organisasi (Cribb, 2006). *Stewardship* didefinisikan oleh Hernandez (2008) sebagai sikap dan perilaku yang menempatkan kepentingan jangka panjang kelompok di atas tujuan pribadi yang melayani kepentingan pribadi seseorang. Ini ada sejauh faktor organisasi mengambil tanggung jawab pribadi atas dampak tindakan organisasi terhadap kesejahteraan stakeholder. Davis et al. (1997) menemukan bahwa seorang pelayan menjaga dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham melalui kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan mengakibatkan fungsi utilitas pelayan dapat dimaksimalkan (Vallejo, 2009).

Masalah keseimbangan dalam teori *stewardship* ini adalah bagian penting dari mengambil tanggung jawab pribadi; dalam bekerja menuju kesejahteraan komunal, pelaku organisasi bertujuan untuk menyeimbangkan kewajiban mereka kepada para pemangku kepentingan di dalam dan di luar organisasi sambil menjunjung tinggi komitmen yang lebih luas terhadap norma moral masyarakat dan universal. Hernandez (2008) memberi kesan bahwa para pemimpin mendorong *Stewardship* pada pengikut mereka melalui berbagai relasional, motivasi, dan perilaku kepemimpinan yang mendukung secara kontekstual (Hernandez, 2008).

Teori *stewardship* telah diterapkan pada penelitian akuntansi organisasi sektor publik seperti organisasi pemerintahan (Van Slyke, 2006; Haliah, 2015) dan non profit lainnya (Li et al., 2009; Yudianti dan Suryandari, 2015; West dan Zech, 1983; Ralf Caers et al., 2006). Akuntansi sebagai driver berjalannya transaksi yang semakin kompleks dan diikuti dengan tumbuhnya spesialisasi

dalam akuntansi (Haliah, 2015). Hernandez (2008) menemukan bahwa *stewardship* tidak diciptakan melalui peraturan formal namun lebih difasilitasi melalui struktur organisasi yang membantu pemimpin untuk menghasilkan kepercayaan interpersonal dan institusional.

Strategi organisasi dan motivasi intrinsik pada pengikut yang pada gilirannya mendorong pengikut untuk bertindak dengan keberanian moral dalam pelayanan kepada organisasi. *Stewardship* tercipta dari siklus berulang dari keputusan antar generasi, agar perilaku *stewardship* dilakukan melalui pertukaran sosial antara pemimpin dan pengikut yang berkembang dari generasi ke generasi (Hernandez, 2008).

Teori *Stewardship* mengakui berbagai motif non-keuangan untuk perilaku manajerial. Ini termasuk kebutuhan akan prestasi dan pengakuan, kepuasan intrinsik atau kinerja yang sukses, penghormatan terhadap otoritas dan etika kerja. Manajer dipandang tertarik untuk mencapai kinerja tinggi dan mampu menggunakan kinerja tinggi dan mampu menggunakan tingkat diskresi yang tinggi untuk bertindak demi kepentingan pemegang saham. Mereka pada dasarnya adalah pelayan aset perusahaan yang baik, setia kepada perusahaan.

Teori *stewardship* menyatakan bahwa seorang manajer, ketika dihadapkan pada suatu tindakan yang dipandang tidak menguntungkan secara pribadi, dapat dipatuhi berdasarkan rasa tanggung jawab dan identifikasi dengan organisasi (Muth dan Donaldson, 1998). Berdasarkan model ekonomi perilaku manusia, teori ekonomi organisasi menganggap bahwa perilaku individu bersifat oportunistik, mementingkan diri sendiri dan termotivasi dengan memuaskan tujuan pribadi.

Hasil dari pengembangan teori agensi adalah hubungan antara fungsi kepemilikan dan pengendalian di dalam perusahaan. Perintis dari teori agensi mencoba untuk memverifikasi bahwa perusahaan tidak beroperasi sesuai dengan prinsip maksimalisasi, terutama karena kepentingan pihak-pihak yang berkepentingan yang bertentangan (Jensen dan Meckling, 1976).

Teori *stewardship* menurut Davis et al. (1997) adalah teori yang relatif baru yang menolak asumsi teori keagenan (Jensen dan Meckling, 1976 dan Donaldson, 1996). Donaldson dan Davis (1991) juga menemukan bahwa peneliti umumnya menggunakan teori *stewardship* sebagai alternatif teori keagenan, untuk menjelaskan hubungan antara pemilik dan manajer (Donaldson dan Davis, 1991). Dugaan mendasar dari teori *stewardship* adalah bahwa para manajer selalu bertindak sedemikian rupa untuk memaksimalkan kepentingan perusahaan dan lingkungan bisnis kontemporer memaksa manajemen menuju bisnis yang bertanggung jawab secara etis, inovatif, namun menguntungkan (Podrug, 2011). Pada saat yang sama, seorang penatalayanan yang berhasil meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya memenuhi sebagian besar kelompok, karena sebagian besar kelompok pemangku kepentingan memiliki kepentingan yang dilayani dengan baik dengan meningkatkan kekayaan organisasi. Davis et al. (1997) menemukan bahwa kebutuhan dan faktor intrinsik yang lebih tinggi penting dalam memotivasi individu untuk menjadi pelayan organisasi, dan mereka menyadari bahwa identifikasi dan komitmen terhadap organisasi dapat memfasilitasi motivasi seseorang untuk mempromosikan keberhasilan organisasi (Hernandez, 2012). Oleh karena itu, seorang penatalayanan organisasi dimotivasi untuk

memaksimalkan kinerja organisasi, sehingga memuaskan kepentingan pemegang saham (Davis et al., 1997).

Podrug (2011) juga menemukan bahwa teori *stewardship* berakar pada model perilaku sosio-psikologis perilaku manusia, yang mengasumsikan bahwa perilaku manajer bersifat pro-organisasi dan kolektif, mencapai utilitas yang lebih tinggi dengan melayani kelompok (organisasi), akan tetapi juga memuaskan tujuan pribadi (Podrug, 2011). Donaldson dan Davis (1991) mengasumsikan bahwa teori *stewardship* adalah suatu hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok principal dan manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimalkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut (Haliah, 2015). Teori ini memandang manajemen sebagai tulang punggung dari keberhasilan perusahaan dimana keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pemegang saham dan pengelola dari organisasi itu. Teori ini menemukan bahwa bila kesuksesan organisasi dapat tercapai dengan kinerja organisasi yang efektif dan efisien maka akan memberikan kepuasan stakeholder dan pengelola organisasi. Teori *stewardship* berasumsi terdapat utilitas yang lebih besar pada perilaku kooperatif dari pada perilaku individualism sehingga pihak pengelola akan melakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengefektifkan pengendalian internal dan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kuat serta didukung oleh komitmen organisasi untuk menghasilkan *good governance*.

2.3 *Good Governance*

2.3.1 *Pengertian Good Governance*

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

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

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

pembangunan yang dilaksanakan selama ini ternyata tidak di dukung struktur ekonomi yang kokoh. Hampir semua pengusaha besar kita menjalankan roda bisnis dengan manajemen yang tidak baik dan saraf praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Trisnaningsih, 2007).

2.3.2 Prinsip-prinsip Good Governance

Kunci pembahasan penting dari *Good Governance* terdapat pada prinsip-prinsip *Good Governance* itu sendiri. Kunci utama memahami *good governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip di dalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini akan didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik-buruknya pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *good governance*. Menyadari pentingnya masalah ini, prinsip-prinsip *good governance* diurai satu persatu sebagaimana tertera di bawah ini:

Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *Good Governance* adalah sebagai berikut (UNDP, 1997):

- a. Partisipasi (*participation*), mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan masyarakat. Semua warga masyarakat mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga-lembaga perwakilan sah yang mewakili kepentingan mereka. Partisipasi menyeluruh tersebut dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk

berpartisipasi secara konstruktif. Partisipasi bermaksud untuk menjamin agar setiap kebijakan yang diambil mencerminkan aspirasi masyarakat. Dalam rangka mengantisipasi berbagai isu yang ada, pemerintah daerah menyediakan saluran komunikasi agar masyarakat dapat mengutarakan pendapatnya. Jalur komunikasi ini meliputi pertemuan umum, temu wicara, konsultasi dan penyampaian pendapat secara tertulis. Bentuk lain untuk merangsang keterlibatan masyarakat adalah melalui perencanaan partisipatif untuk menyiapkan agenda pembangunan, pemantauan, evaluasi dan pengawasan secara partisipatif dan mekanisme konsultasi untuk menyelesaikan isu sektoral.

- b. Kepastian Hukum (*rule of law*), mewujudkan penegakan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat. Partisipasi masyarakat dalam proses politik dan perumusan-perumusan kebijakan publik memerlukan sistem dan aturan-aturan hukum. Sehubungan dengan itu, dalam proses mewujudkan cita good governance, harus diimbangi dengan komitmen untuk menegakkan rule of law dengan karakter-karakter antara lain sebagai berikut: Supremasi hukum (the supremacy of law), Kepastian hukum (legal certainty), Hukum yang responsip, Penegakkan hukum yang konsisten dan non-diskriminatif, Independensi peradilan. Kerangka

hukum harus adil dan diberlakukan tanpa pandang bulu, termasuk di dalamnya hukum-hukum yang menyangkut hak asasi manusia.

- c. **Transparansi** (*transparency*), menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintahan dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi. Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau. Sehingga bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan dan berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.
- d. **Responsif** (*responsiveness*), meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintah dan pihak-pihak yang terkait terhadap aspirasi masyarakat tanpa kecuali. Lembaga-lembaga dan seluruh proses pemerintahan harus berusaha melayani semua pihak yang

berkepentingan. Dalam konteks praktek lapangan dunia usaha, pihak korporasi mempunyai tanggungjawab moral untuk mendukung bagaimana good governance dapat berjalan dengan baik di masing-masing lembaganya. Pelaksanaan good governance secara benar dan konsisten bagi dunia usaha adalah perwujudan dari pelaksanaan etika bisnis yang seharusnya dimiliki oleh setiap lembaga korporasi yang ada didunia. Dalam lingkup tertentu etika bisnis berperan sebagai elemen mendasar dari konsep CSR (Corporate Social Responsibility) yang dimiliki oleh perusahaan. Pihak perusahaan mempunyai kewajiban sebagai bagian masyarakat yang lebih luas untuk memberikan kontribusinya. Praktek good governance menjadi kemudian guidance atau panduan untuk operasional perusahaan, baik yang dilakukan dalam kegiatan internal maupun eksternal perusahaan. Internal berkaitan dengan operasional perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut bekerja, sedangkan eksternal lebih kepada bagaimana perusahaan tersebut bekerja dengan stakeholder lainnya, termasuk didalamnya publik.

- e. **Orientasi Konsensus** (*concensus orientation*), meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas. Menyatakan bahwa keputusan apapun harus dilakukan melalui proses musyawarah melalui konsesus. Model pengambilan keputusan tersebut, selain dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar

pihak, juga akan menjadi keputusan yang mengikat dan milik bersama, sehingga ia akan mempunyai kekuatan memaksa (coercive power) bagi semua komponen yang terlibat untuk melaksanakan keputusan tersebut. Paradigma ini perlu dikembangkan dalam konteks pelaksanaan pemerintahan, karena urusan yang mereka kelola adalah persoalan-persoalan publik yang harus dipertanggungjawabkan kepada rakyat. Semakin banyak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan secara partisipasi, maka akan semakin banyak aspirasi dan kebutuhan masyarakat yang terwakili. Tata pemerintahan yang baik menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terbangunnya suatu konsensus menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat, dan bila mungkin, konsensus dalam hal kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur.

- f. Kesetaraan (*equity*), memberi peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kesetaraan yakni kesamaan dalam perlakuan dan pelayanan. Semua warga masyarakat mempunyai kesempatan memperbaiki atau mempertahankan kesejahteraan mereka. Prinsip kesetaraan menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Informasi adalah suatu kebutuhan penting masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan daerah. Berkaitan dengan hal tersebut pemerintah daerah perlu proaktif memberikan

informasi lengkap tentang kebijakan dan layanan yang disediakan kepada masyarakat. Pemerintah daerah perlu mendayagunakan berbagai jalur komunikasi seperti melalui brosur, leaflet, pengumuman melalui koran, radio serta televisi lokal. Pemerintah daerah perlu menyiapkan kebijakan yang jelas tentang cara mendapatkan informasi.

- g. Efisien dan efektif (*efficiency and effectiveness*), menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab. Untuk menunjang prinsip-prinsip yang telah disebutkan di atas, pemerintahan yang baik dan bersih juga harus memenuhi kriteria efektif dan efisien yakni berdaya guna dan berhasil-guna. Kriteria efektif biasanya diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau sebesar-besarnya kepentingan masyarakat dari berbagai kelompok dan lapisan sosial. Agar pemerintahan itu efektif dan efisien, maka para pejabat pemerintahan harus mampu menyusun perencanaan-perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat, dan disusun secara rasional dan terukur. Dengan perencanaan yang rasional tersebut, maka harapan partisipasi masyarakat akan dapat digerakkan dengan mudah, karena program-program itu menjadi bagian dari kebutuhan mereka. Proses-proses pemerintahan dan lembaga-lembaga membuah hasil sesuai kebutuhan warga masyarakat dan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada seoptimal mungkin.

- h. Akuntabilitas (*accountability*), usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya kewenangan untuk mengurus kepentingan mereka. Para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta dan organisasi-organisasi masyarakat bertanggung jawab baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan. Bentuk pertanggungjawaban tersebut berbeda satu dengan lainnya tergantung dari jenis organisasi yang bersangkutan. Instrumen dasar akuntabilitas adalah peraturan perundang-undangan yang ada, dengan komitmen politik akan akuntabilitas maupun mekanisme pertanggungjawaban, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah pedoman tingkah laku dan sistem pemantauan kinerja penyelenggara pemerintahan dan sistem pengawasan dengan sanksi yang jelas dan tegas.
- i. Visi Strategis (*strategic vision*), membangun daerah berdasarkan visi strategis dan mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab terhadap kemajuan daerahnya. Visi strategis adalah pandangan-pandangan strategis untuk menghadapi masa yang akan datang. Para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jauh ke depan atas tata pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, serta kepekaan akan apa saja yang dibutuhkan untuk mewujudkan

perkembangan tersebut. Selain itu mereka juga harus memiliki pemahaman atas kompleksitas kesejarahan, budaya dan sosial yang menjadi dasar bagi perspektif tersebut.

2.3.3 Indikator *Good Governance*

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

1. Transparansi

Transparansi diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan *disclosure* yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitori oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya suatu sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan dan kepemilikan perusahaan. Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: (1) adanya kebijakan yang terbuka terhadap pengawasan, (2) adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, (3) berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislative (Mardiasmo, 2009:19).

2. Akuntabilitas

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

3. Penegakan Hukum

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

4. Responsivitas

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

5. Keadilan

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

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Budaya Pembangunan berarti perubahan yang dinamis, suatu perubahan yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan faktor-

faktor diluar manusia baik fisik mau pun non-fisik dalam suatu organisasi, atau secara sederhana dimaknai sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, dan sosial ekonomi. Ayu & Krisnani (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku para pekerjanya. Oleh Khoriyah (2009) lingkungan kerja dinilai mampu memberikan sumbangsi dalam pencapaian kinerja karyawan (dalam Ayu & Krisnani, 2018:17). Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Selanjutnya, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi sebuah masalah lingkungan. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja (Zainuddin dkk, 2006). Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Pencahayaan di ruang kerja

2. Sirkulasi udara di ruang kerja
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Kelembaban udara
6. Fasilitas

Berdasarkan uraian di atas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari Sedarmayanti (2016:26), yang akan diuraikan satu per satu di bawah ini:

A. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- Cahaya langsung
- Cahaya setengah langsung
- Cahaya tidak langsung
- Cahaya setengah tidak langsung

B. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

C. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut

penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- Lamanya kebisingan
- Intensitas kebisingan
- Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

a. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

b. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

c. Fasilitas

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

2.4.3 Lingkungan Kerja Yang Efektif

Nuraini (2017:20) menjelaskan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif yaitu:

- Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup ialah cahaya yang memancar dengan tepat. Jenis cahaya ini mampu menambah efisiensi kerja para karyawan/karyawati sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan, serta matanya tidak mudah lelah.

- Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

- Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan; 1) alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, 2) parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.4.4 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut penjelasan lengkapnya.

- **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

- **Lingkungan Kerja Langsung**

Berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.

- **Lingkungan Kerja Perantara/Umum**

Disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya. Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Organisasi seharusnya dapat memberi contoh kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang seharusnya tercipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri, sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak biasa diabaikan.

2.5 Motivasi

Pengertian Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik. Oleh karena itu, setiap orang sangat membutuhkan motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini agar tidak mudah putus asa dan merasa *down* serta dapat cepat bangkit saat mengalami kegagalan.

2.5.1 Teori Motivasi

Motivasi juga mempunyai teori-teori yang melatar belakanginya. Ada beberapa teori motivasi yang terkenal, yaitu sebagai berikut:

- **Teori Maslow**

Teori Maslow beranggapan bahwa individu akan mempunyai perilaku untuk mendorong kehidupannya, dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidup. Individu cenderung akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pertamanya. Kemudian ia akan memenuhi kebutuhan kedua, ketiga dan seterusnya. Hal tersebut akan terus terjadi, untuk memenuhi prioritas-prioritas dalam hidupnya.

- **Teori Keadilan**

Adam Smith telah mengembangkan teori ini. Ia mengemukakan bahwa dalam teori temuannya ini terdapat 4 komponen utama, yaitu *outcome*, *input*, *equity in equity* dan *comparison person*. *Outcome* berarti segala sesuatu yang menghasilkan, contohnya adalah upah, bonus atau pun promosi jabatan. Maka, biasanya seseorang akan termotivasi untuk mendapatkan *outcome* tersebut. *Input* adalah sebuah penghargaan yang didapatkan untuk menunjang kinerjanya. Sementara *equity in equity* adalah perbandingan antara *input* dan *outcome* karyawan satu dengan lainnya. Terakhir yaitu *comparison person* adalah kesempatan seorang individu dalam menjadi seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi tertentu.

- **Teori Harapan**

Seperti namanya, teori ini dikembangkan berdasarkan harapan-harapan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya. Sehingga, individu yang memiliki harapan pasti akan bekerja keras untuk mewujudkannya.

- **Teori Motivasi Prestasi**

Teori ini ditemukan dan dikembangkan oleh Hasibuan. Ia mengemukakan bahwa di dalam diri seorang karyawan pastilah memiliki energi potensial-potensial. Energi potensial tersebut dapat dikeluarkan oleh setiap individu, berdasarkan besarnya dorongan yang ada di dalam dirinya. Sehingga, energi tersebut dapat menghasilkan harapan, prestasi juga keberhasilan dalam menjalani pekerjaan.

2.5.2 Jenis Jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua jenis. Lalu, apa sajakah jenis-jenis motivasi tersebut ? Simaklah penjelasan di bawah ini:

- Pertama adalah motivasi Internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri setiap individu. Motivasi tersebut tumbuh dari dalam tanpa adanya pengaruh dari orang lain.
- Kedua adalah motivasi eksternal. Kebalikannya dari motivasi internal, motivasi eksternal berasal dari luar individu itu sendiri. Artinya bahwa, motivasi ini timbul akibat adanya rangsangan atau pengaruh dari orang lain, maupun hal yang berasal dari luar dirinya.

2.5.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Selain jenis-jenis motivasi, adanya juga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada pada setiap individu. Tentu, keadaan motivasi setiap individu akan berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut adalah.

1. Faktor Pemuas

Faktor pemuas atau disebut juga dengan *satisfier* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu faktor pemuas juga bisa disebut sebagai *intrinsic motivation*. Adanya faktor pemuas akan mendorong setiap individu untuk selalu mendapatkan sebuah prestasi. Prestasi tersebut tentu mampu memberikan rasa puas tersendiri. Maka, hal-hal yang dapat mempengaruhi faktor pemuas adalah sebagai berikut:

- Achievement

Achievement atau prestasi akan menjadi dorongan utama seseorang untuk semangat dalam bekerja. Ia akan memberikan kualitas kerja yang baik, selalu berinovasi dan memberikan hasil yang memuaskan, sehingga mampu mencapai prestasi.

- Responsibility

Selain prestasi ada juga responsibility atau tanggung jawab. Setiap individu pastilah memiliki rasa tanggung jawab di dalam dirinya. Rasa tanggung jawab itulah yang dapat mendorong individu, untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

- **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan teori yang dikembangkan dan berasal dari tingkat persamaan kepuasan. Teori ini mengemukakan bahwa, pribadi seseorang akan menentukan kepuasaan kerjanya sendiri.

2. Faktor Pemelihara

Faktor pemelihara berasal dari luar individu, sehingga dapat disebut sebagai extrinsic motivation. Ekstrinsi motivasi dipengaruhi oleh individu lain atau pun hal lain yang di luar indiviu tersebut.

- **Cara Meningkatkan Motivasi Kerja**

Tidak semua individu memiliki motivasi yang tinggi, sehingga tidak heran jika pencapaian atau pun prestasi setiap individu berbeda pula. Saat ini banyak fenomena individu kehilangan motivasi. Akibatnya ia akan putus asa dan menyerah, sehingga membuat dirinya tidak memiliki semangat untuk menjalani hidup dan pekerjaannya. Hal tersebut membuat individu harus mampu meningkatkan motivasi kerja. Namun, tidak semua individu dapat menaikkan motivasi di dalam dirinya. Maka, di bawah ini akan diberikan tips mengenai cara meningkatkan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Cari Pekerjaan Sesuai Minat Dan Bakat

Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat Anda akan menambah motivasi dalam bekerja. Anda akan dengan senang hati dan ikhlas untuk melakukan pekerjaan tersebut. Akan banyak

inovasi dan ide baru yang anda keluarkan, sehingga anda pun akan memacu diri sendiri untuk selalu berprestasi dalam bekerja. Lakukanlah pekerjaan dengan senang hati, sehingga Anda akan termotivasi dengan sendirinya.

2. Positive Thinking

Berpikiran positif tentu akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi yang ada di dalam diri. Oleh karena itu, berpikirlah secara positif agar tersalur pula energi-energi baik di dalam tubuh. Hal ini akan memberikan rangsangan yang baik pula, sehingga akan menimbulkan motivasi yang besar di dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin.

3. Terus Belajar

Anda harus terus belajar untuk menemukan hal-hal baru yang berasal dari luar. Dorongan dari luar tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja anda menjadi lebih baik. Akan banyak pelajaran-pelajaran bermakna yang anda temui di luar sana.

4. Istirahat Cukup

Kualitas istirahat yang cukup juga dapat memacu motivasi di dalam diri. Istirahatlah bila otak dan badan Anda sudah menolak untuk bekerja. Kesehatan tubuh juga penting, untuk menjaga kebugaran. Kebugaran tubuh yang baik mampu menghasilkan motivasi yang baik pula. Jadi, sayangilah tubuh Anda, jangan dipaksakan untuk terus bekerja.

5. Dapatkan Penghargaan Yang Sesuai

Penghargaan dalam sebuah pekerjaan tentu akan menjadi tujuan dalam hidup. Untuk itu, pastikanlah bahwa Anda telah mendapatkan penghargaan atau pun gaji yang sesuai dengan pekerjaan Anda.

2.5.4 Fungsi dan Tujuan Motivasi

Motivasi juga memiliki fungsi dan tujuannya sendiri, maka di bawah ini akan dijelaskan mengenai fungsi dan tujuan motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Arah Langkah

Motivasi akan dapat menuntun Anda dalam menentukan langkah dalam hidup. Baik seperti cita-cita yang akan dicapai, prestasi yang akan didapatkan maupun segala hal yang anda inginkan. Motivasi inilah yang akan menggerakkan anda untuk selalu melakukan hal-hal terbaik dalam hidup. Sehingga, motivasi juga dapat menentukan kesuksesan Anda dalam hidup.

2. Menentukan Keputusan Tindakan

Saat menjalani kehidupan, tentu akan banyak tindakan-tindakan yang diambil, baik yang beresiko kecil hingga besar. Tujuan dan motivasi itu sendiri adalah untuk menentukan setiap tindakan yang diambil. Apakah suatu keputusan dalam mengambil tindakan sudah tepat? Bagaimana dampak dan resiko ke depannya? Itu semua tergantung motivasi yang ada di dalam diri sendiri. Jadi motivasi yang baik tentunya akan memberikan dampak yang baik dalam kehidupan.

3. Menyeleksi Perbuatan

Melalui motivasi kita dapat menentukan berbagai perbuatan yang perlu dan tidak perlu. Artinya motivasi yang baik akan mampu menentukan perbuatan yang memberikan hasil baik ke depannya tentunya dengan harapan resiko juga semakin kecil.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011:7). Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang diemban oleh seorang pekerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2011:7).

Definisi lain menurut Mangkunegara (2000: 67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Besnadin dan Russell (1993 : 135) “kinerja adalah catatan

yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan atau staf.

2.6.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah merupakan Proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simumora, 1997 : 416).

2.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001: 150) adalah sebagai berikut :

- Pertanggungjawaban.

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

- Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

2.6.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut (Rivai, 2005 : 55) manfaat penilaian kinerja adalah :

- Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain : a) Meningkatkan motivasi, b) Meningkatkan kepuasan kerja, c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan , d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas ,e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- Manfaat bagi penilai: a) Meningkatkan kepuasan kerja, b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan, d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- Manfaat bagi perusahaan: a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, b) Meningkatkan kualitas komunikasi, c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, d)

Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.6.5 Unsur-Unsur Yang Digunakan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibun, 2002: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut: 1) Prestasi Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan. 2) Kedisiplinan Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya. 3) Kreatifitas Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 4) Bekerja sama Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik. 5) Kecakapan Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. 6) Tanggung jawab Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

2.6.6 Pelaku Penilaian Kinerja

Menurut (Robbins, 2006 :687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- Atasan langsung
Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- Rekan sekerja
Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- Pengevaluasi diri sendiri
Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- Bawahan langsung
Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- Pendekatan menyeluruh
Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontras sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

2.6.7 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Simamora dan Heryanto, 2004 : 21) yaitu :

- Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Mathis & Jackson (2002:20) menambahkan beberapa indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, diantaranya sebagai berikut:

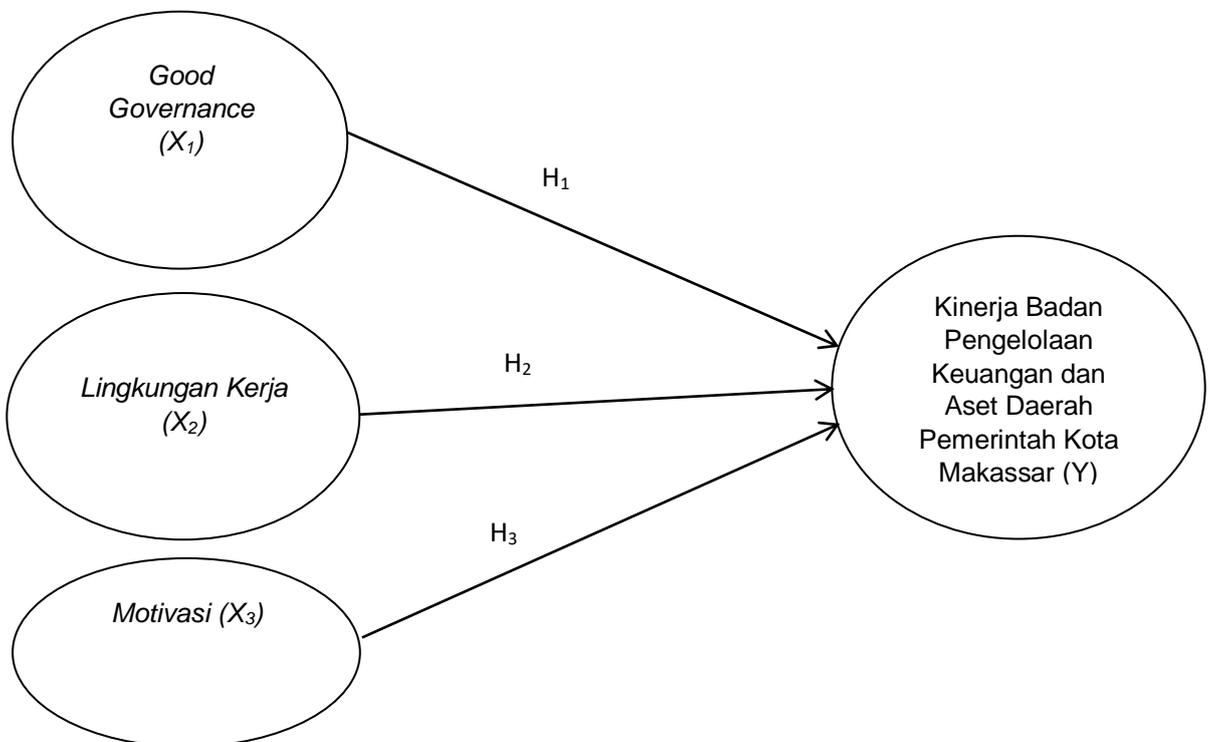
- Kuantitas kerja: volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
- Kualitas kerja: kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- Jangka waktu output: kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
- Kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan.

BAB III

KERANGKA PENELITIAN

3.1 Kerangka Penelitian

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



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Good governance merupakan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan negara. Praktik pemerintahan yang baik atau *good governance* ini ditekankan dalam proses implementasi kebijakan, baik dalam kebijakan ekonomi dan lainnya. Oleh karenanya, pandangan ini menuntut kepada pejabat publik agar memahami serta bertanggung jawab dalam proses mengimplementasikan hal tersebut. Hal inilah yang menjadi tugas pokok dari pejabat publik dalam mensejahterahkan masyarakat. Pekerja publik yang memahaminya akan memengaruhi perilaku seseorang terhadap kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan akhir sebagaimana yang diharapkan.

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

H₁: *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kota Makassar

Budaya lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang dicapai seperti penerangan kelembapan dan kebersihan

tempat kerja. Untuk melakukan pekerjaan yang baik diperlukan suasana senang terhadap pekerjaannya, ketenangan, dan rasa aman. Kondisi lingkungan yang baik dapat mendukung seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seorang pekerja dan mempengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja sebagai alat yang akan mempengaruhi diri seorang pekerja. Jika lingkungan tersebut baik, maka kinerja pekerja akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang menyenangkan baik melalui peningkatan hubungan, serta didukungnya oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pekerja.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja yang diteliti oleh Devino (2017) menemukan bahwa terdapat korelasi yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang mendasari hipotesis ini adalah teori Motivasi . Ayu & Krisnani (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku para pekerjanya. Oleh Khoriyah (2009) lingkungan kerja dinilai mampu memberikan sumbangsi dalam pencapaian kinerja karyawan (dalam Ayu & Krisnani, 2018:17). Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

3.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kota Makassar

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.

Motivasi membawa pengaruh bagi pegawai instansi pemerintah daerah dalam berperilaku dan bekerja sehingga motivasi kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau impuls. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan itu pula yang menyebabkan mengapa seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan

yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang. Penelitian Datalamon et al (2018) menyatakan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh bagi pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga pemberian motivasi kerja yang tepat bagi aparatur pemerintah dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Bangun (2012) mendefinisikan Motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan.

Berdasarkan penelitian tersebut dan Teori Motivasi maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

3.2.4. *Good Governance*, Lingkungan Kerja, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah

Pengertian *good governance* sering diartikan sebagai kepemimpinan yang baik. (Sumodiningrat, 1999: 251) menyatakan *good governance* adalah upaya yang amanah. Sementara itu definisi lain mengatakan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan di bebaskan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dalam mengerjakan pekerjaan.

Motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu dengan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada pendekatan stewardship motivasi seseorang ditujukan pada pencapaian suatu yang tidak mudah diukur misalnya prestasi atau kinerja, aktualisasi diri.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Good governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

3.3 Definisi Operasional

Sekaran (2006) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah pendefinisian sebuah konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan

merujuk pada dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja pemerintah dan tiga variabel independen yaitu *good governance*, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja

Tabel 3.1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja Pemerintah	a. Kuantitas
	b. Kualitas
	c. Tepat Waktu
	d. Bekerja Sama
<i>Good Governance</i>	a. Transparansi
	b. Akuntabilitas
	c. Penegakan Hukum
	d. Responsivitas
	e. Keadilan
Lingkungan Kerja	a. Komunikasi Vertikal
	b. Komunikasi Horizontal
	c. Pewarnaan Dinding
	d. Kebersihan Lingkungan
	e. Penerangan Ruangan
	f. Keamanan Lingkungan
Motivasi	a. Kebutuhan fisik dan biologis
	b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
	c. Kebutuhan social
	d. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise
	e. Kebutuhan aktualisasi diri

3.4 Pengukuran Variabel

Tika (2006) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data terhadap variabel penelitian yang dipermasalahkan. Dalam ilmu sosial, instrumen penelitian dapat berupa pertanyaan yang disertai jawaban alternatif atau tanpa jawaban alternatif. Instrumen penelitian yang dibuat sangat tergantung dari permasalahan, tujuan dan hipotesis yang dikemukakan dalam proposal penelitian.

Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa setuju atau tidaknya subjek terhadap pernyataan yang berskala 5 poin yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kinerja pemerintah adalah kuisisioner dari penelitian Batti (2018), untuk pengukuran *Good Governance* adalah kuesioner dari penelitian Batti (2018), pengukuran Lingkungan Kerja diadopsi dari kuisisioner penelitian Devino (2017) dan pengukuran Motivasi dari Bangun (2012).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatori*, yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di dalam masyarakat secara empiris dalam rangka pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel *good governance*, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang tergabung dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data-data yang kemudian diolah dengan metode statistik.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Waktu penelitian atau pengumpulan data diasumsikan akan berlangsung selama 1 bulan (Februari) Tahun 2021 .

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

4.3.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang berjumlah 50 pegawai.

4.3.2 Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana pengambilan sampel penelitian dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu (Idrus, 2009). Penggunaan teknik *purposive sampling* dilakukan untuk menyesuaikan sampel dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Unit analisis atau satuan subjek yang akan dianalisis ialah pegawai pemerintahan yang menduduki posisi puncak dalam struktur organisasi di seluruh SKPD wilayah Kota Makassar. Peneliti meyakini bahwa unit analisis tersebut adalah mereka yang paling mengetahui atau memiliki kompetensi yang mumpuni dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Menurut Gay dalam Idrus (2009:94) ukuran sampel minimum untuk penelitian korelasional ialah berjumlah tiga puluh subjek. Namun, untuk mendekati generalisasi populasi sebaiknya digunakan jumlah sampel yang besar. Sejalan dengan pendapat tersebut, Guilford dan Fruchter (1978) menegaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif dituntut jumlah subyek yang mendekati kurva normal, yakni minimal tiga puluh orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden. Jenis kuesioner yang digunakan peneliti merupakan angket tertutup, yang mengharuskan responden memberi jawaban yang sesuai dengan apa yang sudah disediakan peneliti.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (Sugiyono, 2012). Datayang didapatkan kemudian dianalisis dan diolah dengan analisis statistik.

Sumber data dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel *good governance*, lingkungan kerja dan motivasi, dan kinerja pemerintah dari pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2011:209) mengemukakan bahwa statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Dalam statistik deskriptif, hasil

jawaban responden akan dideskripsikan menurut masing-masing variabel penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

4.6.2 Uji Kualitas Data

4.6.2.1 Uji Validitas

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan $\text{sig}\%$. Jika r tabel $<$ r hitung maka data dinyatakan valid.

4.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2016:239) reliabilitas merupakan ukuran konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan sebagai bagian dari dimensi suatu variabel dalam sebuah kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan pada seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka hasil yang diperoleh dinyatakan reliabel.

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

4.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2016:68) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data terdistribusi secara normal. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

4.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Sujarweni (2016:223) mengemukakan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Uji ini juga dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial terhadap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen lainnya. Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan lebih besar dari 10 dengan nilai tolerance di atas 0,1, maka dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel.

4.6.3.3 Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2016:231) autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series*, autokorelasi sering terjadi. Namun, untuk data yang sampelnya *cross section*, autokorelasi jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*, dengan ketentuan nilai DW berada di kisaran 1-3 atau $1 \leq DW \leq 3$.

4.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2016:232) heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Cara memprediksi keberadaan heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot. Regresi tidak mengalami heteroskedastisitas jika dalam keadaan sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

4.6.4 Uji Hipotesis

Sugiyono (2011:277) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots 1)$$

Keterangan:

Y = kinerja aparatur pemerintah

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah regresi

X1 = *Good Governance*

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

e = Standart error

4.6.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Ghozali (2016:97) mengemukakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Apabila hasil perhitungan menunjukkan

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

4.6.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1, X2 dan X3.

4.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang dalam penyelenggaraan fungsinya dipimpin oleh manajemen puncak yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bagian/Bidang, dan Kepala Seksi atau Sub bagian yang telah mengunggah informasi penilaian kinerjanya dalam webiste Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) milik Kota Makassar.

Sesuai dengan metode pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Distribusi mengenai penyebaran kuesioner disajikan dalam tabel 5.1 di bawah ini.

Tabel 5.1 Distribusi Penyebaran Kusioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	40
Kuesioner yang tidak Kembali	(0)
Kuesioner yang Kembali	40
Kuesioner yang dapat diolah	40
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>responden rate</i>)	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa 40 kuesioner telah dibagikan, 40 kuesioner yang dikembalikan, sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 36 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100 persen. Tingkat pengembalian tersebut sesuai dengan yang telah dipersyaratkan oleh Sekaran (2016) yang mengatakan tingkat pengembalian kuesioner yang dapat dipertanggungjawabkan sebesar lebih dari 30 persen dari total yang telah didistribusikan. Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh hasil berupa karakteristik responden.

5.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai BPKAD yang berada di kota Makassar dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Karakteristik deskripsi responden diklasifikasikan berdasarkan demografi responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan. Adapun distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	24
2.	Perempuan	16
Total		40

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang, sedangkan

responden wanita hanya sebanyak 16 orang. Hal ini mengidentifikasi bahwa para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar lebih didominasi kaum laki-laki. Selanjutnya, distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat usia di sajikan pada Tabel 5.3 sebagai berikut.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Tingkat Usia	Jumlah (orang)
1.	20 - 30 Tahun	8
2.	31 - 40 Tahun	23
3.	41 - 50 Tahun	7
4.	> 50 Tahun	2
Total		40

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, dapat diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat usia terbagi atas empat rentang. Usia pegawai rentang 20-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang, rentang usia pegawai 31-40 tahun sebanyak 23 orang, usia pegawai 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang, dan usia pegawai di atas 50 tahun yaitu sebanyak 2 orang. Kemudian, distribusi karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut.

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	3
3.	Kepala Bidang/Bagian/Seksi	36
Total		40

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran responden berdasarkan jabatan terdiri dari kepala dinas yaitu sebanyak satu orang, jabatan sekretaris yaitu sebanyak tiga orang, dan jabatan kepala bidang, kepala bagian, kepala seksi, atau sub bagian yaitu sebanyak 36 orang.

Adapun distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut.

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)
1.	Diploma	1
2.	Sarjana	31
3.	Magister (S2)	4
4.	Doktor (S3)	4
Total		40

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, dapat diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai diploma sebanyak 1 orang, tingkat pendidikan pegawai yang Sarjana (S1) sebanyak 31 orang, tingkat pendidikan pegawai Magister (S2) sebanyak 4 orang, dan tingkat pendidikan pegawai Doktor (S3) hanya 4 orang.

5.1.3 Analisis Data

5.1.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti sebanyak tiga variabel yakni *good governance*, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Tabel statistik deskriptif menunjukkan angka kisaran teoritis dan angka sesungguhnya, baik itu angka minimum dan maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi (*std. deviation*). Hasil statistik deskriptif dari keseluruhan skor jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	40	3.20	5.00	4.2700	.46531
X1	40	3.23	5.00	3.9855	.43321
X2	40	3.00	5.00	4.1998	.48460
X3	40	3.60	5.00	4.1650	.40985
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dijelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *good governance* menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 13 pernyataan. Seperti dilihat pada tabel 5.6 dari 40 responden dihasilkan tingkat *good governance* yang rendah berada di kisaran 3,23 dan tingkat *good governance* yang lebih tinggi berada di kisaran 5,00 , sedangkan rentang Mean yang mungkin terjadi antara 3.9855 (menunjukkan skor *good governance* yang paling rendah hingga yang paling tinggi), dan untuk standar deviasi yang mungkin terjadi antara

- 0.43321. Hal ini menunjukkan bahwa *good governance* yang dimiliki dalam BPKAD yang dianalisis peneliti tergolong sangat baik.
2. Variabel lingkungan kerja menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 6 pernyataan. Seperti dilihat pada tabel 5.6 dari 40 responden dihasilkan tingkat lingkungan kerja pemerintah yang rendah berada di kisaran 3,00 dan tingkat lingkungan kerja pemerintah yang lebih tinggi berada di kisaran 5,00, sedangkan rentang Mean yang mungkin terjadi antara 4.1998 (menunjukkan skor lingkungan kerja pemerintah yang paling rendah hingga yang paling tinggi), dan untuk standar deviasi yang mungkin terjadi antara 0.48460. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja pemerintah dalam BPKAD yang dianalisis peneliti tergolong sangat baik.
 3. Variabel motivasi menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan. Seperti dilihat pada tabel 5.6 dari 40 responden dihasilkan tingkat motivasi yang rendah berada di kisaran 3.60 dan tingkat motivasi yang lebih tinggi berada di kisaran 5,00 sedangkan rentang Mean yang mungkin terjadi antara 4.1650 (menunjukkan skor lingkungan kerja pemerintah yang paling rendah hingga yang paling tinggi), dan untuk standar deviasi yang mungkin terjadi antara 0.40985. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja pemerintah dalam BPKAD yang dianalisis peneliti tergolong sangat baik.
 4. Variabel kinerja BPKAD kota Makassar menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan. Seperti dilihat pada tabel 5.6 dari

48 responden dihasilkan tingkat kinerja pemerintah Kota Makassar yang minimum berada di kisaran 3.20 dan tingkat kinerja pemerintah Kota Makassar yang lebih maksimum berada di kisaran 5,00 sedangkan rentang mean yang mungkin terjadi antara 4.2700 (kinerja BPKAD Kota Makassar yang paling rendah hingga yang paling tinggi), dan untuk standar deviasi yang mungkin terjadi antara 0.46531. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja BPKAD Kota Makassar tergolong semakin baik.

5.1.3.2 Hasil Uji Kualitas Data

5.1.3.2.1 Uji Validitas

Sujarweni (2016:239) menyatakan bahwa uji validitas berfungsi untuk mengetahui kelayakan setiap butir dalam suatu daftar pertanyaan yang mendefinisikan suatu variabel.

Uji validitas merupakan tahap awal yang dilakukan setelah data dari kuesioner diperoleh. Dalam penelitian ini, uji validitas diukur dengan menggunakan *corrected item-total correlation* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total merupakan penjumlahan dari keseluruhan item.

Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mampu memberikan daya dukung dalam mengungkap hal yang hendak dianalisis peneliti. Hasil r hitung kemudian

dibandingkan dengan r tabel, yang mana $df = 48-3$ dengan sig 0,05%. Jika r tabel $< r$ hitung, maka data dinyatakan valid. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation (r- hitung)</i>	r-tabel	Keterangan
<i>Good Governance</i> (X ₁)	X1.1	0.629	0,312	Valid
	X1.2	0.753	0,312	Valid
	X1.3	0.782	0,312	Valid
	X1.4	0.762	0,312	Valid
	X1.5	0.785	0,312	Valid
	X1.6	0.691	0,312	Valid
	X1.7	0.670	0,312	Valid
	X1.8	0.684	0,312	Valid
	X1.9	0.759	0,312	Valid
	X1.10	0.661	0,312	Valid
	X1.11	0.725	0,312	Valid
	X1.12	0.561	0,312	Valid
	X1.13	0.346	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.738	0,312	Valid
	X2.2	0.805	0,312	Valid
	X2.3	0.508	0,312	Valid
	X2.4	0.855	0,312	Valid
	X2.5	0.830	0,312	Valid
	X2.6	0.810	0,312	Valid
Motivasi (X ₃)	X3.1	0.673	0,312	Valid
	X3.2	0.740	0,312	Valid
	X3.3	0.698	0,312	Valid

	X3.4	0.811	0,312	Valid
	X3.5	0.778	0,312	Valid
Kinerja Pemerintah (Y)	Y1	0.680	0,312	Valid
	Y2	0.846	0,312	Valid
	Y3	0.850	0,312	Valid
	Y4	0.720	0,312	Valid
	Y5	0.553	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2020

5.1.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur handal atau tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dilakukan dengan sekali penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Hasil skornya kemudian diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS dengan fasilitas *alpha Cronbach's* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alphacronbach's* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 5.8 sebagai berikut.

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Batas Reabilitas	Ket
X ₁	0,877	0,60	Reliable
X ₂	0,836	0,60	Reliable
X ₃	0,795	0,60	Reliable
Y	0,780	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji realibilitas di atas, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* yang lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data.

5.1.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil analisa regresi memenuhi kriteria *BLUE (Best, Linear, Unbiased Estimator)*. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

5.1.3.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2016:68).

Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah uji *Kolmogrov – Smirnov* dan gambar uji normalitas P-plot. Alat uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah terjadi normalitas atau tidak dari data-data yang digunakan. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.9 di bawah.

Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov – Smimov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28901075
Most Extreme Differences	Absolute	.172

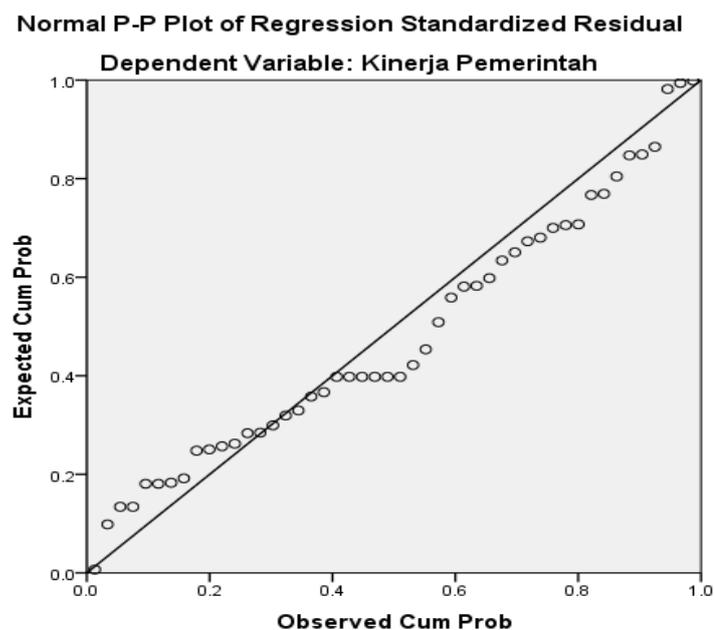
	Positive	.172
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.9, diketahui hasil uji *One-Sample Kolmogrov – Smirnov* yang menggunakan metode *liefors* memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar daripada 0,05 ($p > 0,05$), yaitu sebesar 0,186 yang menandakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Selain itu, hasil pendukung uji normalitas melalui data P-Plot yang menggambarkan keadaan ideal dari data yang ada, yakni terdistribusi normal dapat pula dilihat pada gambar 5.1 berikut.

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Uji normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik di sekitar garis sebagai keadaan data yang tengah diuji. Kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

5.1.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan tersebut dapat mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini juga dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10 dan jika nilai *tolerance* dibawah 0,1, maka terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2016:223). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut.

Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Good governance	0.549	1.820
Lingkungan kerja	0.712	1.405
Motivasi	0.481	2.077

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel berada di atas 0.10 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan model regresi ini layak untuk dipakai.

5.1.3.3 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Berbeda dengan data *time series*, untuk data yang sampelnya *cross section* hal ini jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Autokorelasi dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*, dengan ketentuan nilai DW berada di kisaran 1-3 atau $1 \leq DW \leq 3$ (Sujarweni, 2016:231). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.11 sebagai berikut.

Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 ^a	.614	.582	.30081	1.819

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dikatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,412 nilai ini lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3, atau $1 \leq 1,819 \leq 3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa uji regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas.

5.1.4 Hasil Uji Hipotesis

5.1.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono,2011:277). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pemerintah Kota Makassar. Hasil analisis Regresi Berganda dapat dilihat di tabel 5.12 sebagai berikut.

Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.182	.544		.335	.740
Good governance	.371	.150	.346	2.476	.018
Lingkungan Kerja	.254	.118	.264	2.154	.038
Motivasi	.370	.169	.326	2.185	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel 5.12 maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan

regresi linear berganda dalam bentuk *Unstandardized Coefficients* yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,182 + 0,371X_1 + 0,254X_2 + 0,370X_3 + e$$

Nilai Konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 5.12 dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 0,182 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (*good governance*, lingkungan kerja dan motivasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja pemerintah) adalah sebesar 0,182 satuan
2. Koefisien variabel *good governance* (X_1) sebesar 0,371 berarti setiap kenaikan *good governance* sebesar 1%, maka kinerja pemerintah akan naik sebesar 0,371%.
3. Koefisien variabel lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,254 berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pemerintah akan naik sebesar 0,254%
4. Koefisien variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,370 berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pemerintah akan naik sebesar 0,370%

5.1.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen dengan tingkat signifikansi

0.05. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0.05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau tidak signifikan. Adapun metode dalam penentuan t-tabel menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan $df = n-k$ (dalam penelitian ini $df = 40 - 3 = 37$) sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 2.028. Berikut merupakan tabel 5.13 yang menunjukkan hasil uji signifikan parameter individual (uji t).

Tabel 5.13 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.182	.544		.335	.740
Good governance	.371	.150	.346	2.476	.018
Lingkungan Kerja	.254	.118	.264	2.154	.038
Motivasi	.370	.169	.326	2.185	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

5.1.4.3 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji statistik f melibatkan variabel independen terhadap variabel dependen dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersama-sama. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau tidak signifikan. Adapun metode dalam penentuan f_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 0.05, dengan $df = n-k$

(dalam penelitian ini $df = 40-3 = 37$) sehingga didapat f_{tabel} sebesar 2,87. Hasil uji pengaruh simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut.

Tabel 5.14 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.186	3	1.729	19.105	.000 ^a
	Residual	3.258	36	.090		
	Total	8.444	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis berikut:

Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Badan Pengelolaan keuangan dan Asset Daerah Kota Makassar

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada table 5.13 variabel *good governance* memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung positif $2,476 > 2,028$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar karena tingkat signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa **hipotesis 1 diterima**

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *good governance* maka kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah juga akan meningkat, artinya dengan adanya penerapan *good governance* yang optimal pada proses kerja pegawai pemerintah maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pemerintah itu sendiri.

Good governance merupakan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan negara. *Good Governance* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme, serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan *legal* dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Hal ini berarti *good governance* menekankan kepada metode yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia untuk pembangunan negara dan kesejahteraan rakyat. Praktik pemerintahan yang baik atau *good governance* ini ditekankan dalam proses implementasi kebijakan, baik dalam kebijakan ekonomi dan lainnya. Oleh karenanya, pandangan ini menuntut kepada pejabat publik agar memahami serta bertanggung jawab dalam proses mengimplementasikan hal tersebut. Hal inilah yang menjadi tugas pokok dari pejabat publik dalam mensejahterahkan masyarakat. Pekerja publik yang memahaminya akan memengaruhi perilaku seseorang terhadap kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan akhir sebagaimana yang diharapkan.

Dengan melihat tanggung jawab yang diemban oleh pejabat publik yang tentunya dituntut untuk menjalankan tugas dengan praktik pemerintahan yang

baik (*good governance*) yang mana harus mendahulukan kepentingan publik maka dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis ini sejalan dengan *Teori Stewardship*.

Uji Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil uji hipotesis2 dapat dilihat pada tabel5.13 variabel lingkungan kerja yang diketahui memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ dan memiliki nilai t -hitung positif $2.154 > 2.028$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pemerintah karena tingkat signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0.05 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar juga akan meningkat. Hal ini semakin menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kenyamanan pada pegawai pemerintah mampu berkontribusi meningkatkan kinerja pemerintah.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seorang pekerja dan memengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja sebagai alat yang akan memengaruhi diri seorang pekerja. Jika lingkungan tersebut baik, maka kinerja pekerja akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang menyenangkan baik melalui peningkatan hubungan, serta didukungnya oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pekerja.

Selanjutnya, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi sebuah

masalah lingkungan. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Hasil uji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja sangat menentukan kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar sejalan dengan penelitian Novi (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat pula dikatakan lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat

sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas.

Uji Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil uji hipotesis3 dapat dilihat pada tabel5.13 variabel motivasi yang diketahui memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung positif $2.185 > 2.028$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pemerintah karena tingkat signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang berarti bahwa **hipotesis 3 diterima**.

Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik. Oleh karena itu, setiap orang sangat membutuhkan

motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini, agar tidak mudah putus asa dan merasa *down* serta dapat cepat bangkit saat mengalami kegagalan.

Hasil uji hipotesis 3 ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar sejalan dengan penelitian Batti (2018) dan Novi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

Dapat dikatakan pula bahwa tidak semua individu memiliki motivasi yang tinggi, sehingga tidak heran jika pencapaian atau pun prestasi setiap individu berbeda pula. Saat ini banyak fenomena individu kehilangan motivasi. Akibatnya ia akan putus asa dan menyerah, sehingga membuat dirinya tidak memiliki semangat untuk menjalani hidup dan pekerjaannya. Hal tersebut membuat individu harus mampu meningkatkan motivasi kerja. Namun, tidak semua individu dapat menaikkan motivasi di dalam dirinya. Oleh karena itu agar tujuan organisasi dapat dicapai tentu membutuhkan kinerja yang mumpuni yang mana kinerja tersebut membutuhkan motivasi bagi para pegawai.

Untuk meningkatkan motivasi para pekerja atau pejabat publik tentunya dibutuhkan beberapa hal antara lain staf atau pegawai ditempatkan sesuai minat dan bakat yang berarti bahwa staf yang ditempatkan sesuai minat dan bakatnya tentunya menambah motivasi buat karyawan tersebut dan mampu melakukan inovasi dalam pekerjaannya, selalu berfikir positif, belajar tiada henti, tentunya juga karyawan mengharapkan imbalan yang layak.

Hasil uji hipotesis 3 ini juga sejalan dengan teori Motivasi yang menyatakan bahwa individu akan mempunyai perilaku untuk mendorong kehidupannya, dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidup. Individu cenderung akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pertamanya. Kemudian ia akan memenuhi kebutuhan kedua, ketiga dan seterusnya. Hal tersebut akan terus terjadi, untuk memenuhi prioritas-prioritas dalam hidupnya. Berdasarkan harapan-harapan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya akan mendorong individu yang memiliki harapan pasti akan bekerja keras (termotivasi) untuk mewujudkannya.

Uji Hipotesis 4: *Good governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil analisis regresi untuk pengaruh *Good governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar berdasarkan Tabel 5.14 hasil uji F dapat dilihat pada kolom nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $19.105 > F_{tabel}$ sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Makassar. Artinya *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara

simultan berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Makassar **diterima**

5.1.4.4 Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen (*good governance*, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel independen (kinerja pemerintah Kota Makassar). Hasil uji koefisien determinasi (uji r) dapat dilihat pada tabel 5.15 sebagai berikut.

Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.582	.30081

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Good Governance, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil penelitian, diperoleh data penelitian atas nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 atau sama dengan 78,4%, sehingga 78,4% kinerja pemerintah (Y) dapat diterangkan oleh variabel X (*Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi), sedangkan sisanya 21,6 (100%-78,4%). Sedangkan *R Square* menjelaskan tentang besar variasi y yang disebabkan oleh X, dimana hasil perhitungan nilai R^2 sebesar 0,614 atau 61,4%. *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 disesuaikan sehingga gambar akan mendekati mutu dari penajakan model dan hasil perhitungan nilai *adjusted R square* sebesar 0,582 atau 58,2%.

Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi sebesar 58,2%, yang berarti kedua variabel independen, baik itu *good governance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja BPKAD Kota Makassar. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 61,4% dan sisanya sebesar 38,6% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil uji hipotesis variable *good governance* memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ dan memiliki nilai *t*-hitung positif 2.476. > 2.028 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima dan H₀ ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *good governance* maka kinerja pemerintah juga akan meningkat, artinya dengan adanya penerapan *good governance* yang optimal pada proses kerja pegawai pemerintah maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pemerintah itu sendiri.

Good governance merupakan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan negara. Praktik pemerintahan yang baik atau *good governance* ini ditekankan dalam proses implementasi kebijakan, baik dalam kebijakan ekonomi dan lainnya. Oleh karenanya, pandangan ini menuntut kepada pejabat publik agar memahami serta bertanggung jawab dalam proses mengimplementasikan hal tersebut. Hal

inilah yang menjadi tugas pokok dari pejabat publik dalam mensejahterahkan masyarakat. Pekerja publik yang memahaminya akan memengaruhi perilaku seseorang terhadap kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan akhir sebagaimana yang diharapkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian putra (2018) dan batti (2018) yang menunjukkan bahwa *good governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ dan memiliki nilai t -hitung positif $2.154 > 2.028$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa **H_2 diterima dan H_0 ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja pemerintah juga akan meningkat. Hal ini semakin menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kenyamanan pada pegawai pemerintah mampu berkontribusi meningkatkan kinerja pemerintah.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seorang pekerja dan memengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja sebagai alat yang akan mempengaruhi diri seorang pekerja. Jika lingkungan tersebut baik, maka kinerja pekerja akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang menyenangkan baik melalui peningkatan hubungan, serta didukungnya oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Devino (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja BPKAD Kota Makassar.

5.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil uji hipotesis variable motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan memiliki nilai t -hitung positif $2.185 > 2.028$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima dan H₀ ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja BPKAD Kota Makassar juga akan meningkat. Hal ini semakin menegaskan bahwa pemberian motivasi bagi pegawai pemerintah mampu berkontribusi meningkatkan kinerja BPKAD Kota Makassar.

Motivasi membawa pengaruh bagi pegawai instansi pemerintah daerah dalam berperilaku dan bekerja sehingga motivasi kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau impuls. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan itu pula yang menyebabkan mengapa seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang

Hasil ini sejalan dengan penelitian Datalamon at al (2018) dan Bangun (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan.

5.2.4. *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis 4 yang menyatakan *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar, diterima. Secara empirik dapat dibuktikan bahwa kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar secara bersama-sama dipengaruhi oleh *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi. Artinya semakin tinggi *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi semakin tinggi pula kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung *Teori Stewardship* yang menyatakan bahwa manajemen sebagai pihak yang berintegritas tinggi, memiliki kejujuran dan mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab melaksanakan tindakan sebaik-baiknya yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan stakeholders maupun shareholders. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, steward mengerahkan semua kemampuan dan keahliannya untuk dapat berkinerja dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil mendukung semua hipotesis yang diajukan. Penjelasan rincinya ialah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama, bahwa variabel *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan *good governance* maka kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar akan semakin baik.
2. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di dalam pemerintahan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
3. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi di dalam pemerintahan maka akan berpengaruh

terhadap peningkatan kinerja Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

4. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 4 bahwa *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar secara bersama-sama dipengaruhi oleh *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi
5. Dari ketiga Variabel yang diuji dalam penelitian ini yakni *Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi yang paling kuat mempengaruhi Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar adalah variable *Good Governance*.

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *good governance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Makassar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kinerja pemerintah. Faktor kepuasan kerja kemungkinan menjadi faktor kondisional yang harus dipertimbangkan dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi. Faktor tersebut penting dalam kondisi era globalisasi yang penuh dengan ketidakpastian lingkungan.

Bagi pemerintah daerah khususnya BPKAD kota Makassar dapat memperhatikan setiap informasi dan kepuasan yang diberikan kepada setiap aparat yang ada dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

6.3 Saran

Penelitian dengan tema serupa di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal yaitu :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek penelitian yang memiliki populasi yang lebih banyak sehingga mendapatkan keterwakilan yang lebih besar atas populasi penelitian yang diteliti.
2. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data diharapkan lebih diperhatikan dan harus dikembangkan, karena instrumen penelitian ini hanya terbatas pada kuesioner. Metode wawancara disarankan untuk dilakukan agar data yang diterima lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2016). The Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), 1–22. <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>
- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2017). Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah: Semu atau Nyata? *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 21(2), 105(2), 105117. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss2.art3>
- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2018). Indonesian Local Government's Accountability and Performance: The Isomorphism Institutional Perspective. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.18196/jai.190187>
- Ashworth, R., Boyne, G., & Delbridge, R. (2009). Escape from the Iron Cage? Organizational Change and Isomorphic Pressures in the Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 165–187. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum038>
- Ayu, Dhea Sekar dan Hetty Krisnani. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan Suatu Hubungan yang Erat Antar Petugas K3L Unpad*. Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjajaran.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga. Jakarta
- Batti, Reschie Pratama. 2018. *Analisis Pengaruh Good Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintahan Kabupaten Toraja Utara*. Skripsi. Makassar: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Devino, Abdillah Joey. 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raja Indo di Makassar*; Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Imiah Magister Manajemen*.

- Freeman, Edward. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitnam.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Godfrey, J., Hodgson, A., dan Holmes, S. 2010. *Accounting Theory 7th Edition*. New York: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Guilford, J.P. & Benjamin Frucher. 1978. *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Habibi, Muhammad Mutjaba. 2015. Analisis Pelaksanaan Desentralisasi dalam Otonomi Daerah Kota/Kabupaten. Jurusan Hukum dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Malang.
- Idrus, Muhammad. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua). Jakarta: Erlangga.
- Khoriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI BALI JAYA WIJAYA SURAKARTA*. Skripsi, S1, UMS, Dipublikasikan.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurkhamid, M. (2008). Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 3(1), 45–75.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang *Sistem Informasi Keuangan Daerah*.
- Pinheiro, Romulo. 2015. *The Role of Internal and External Stakeholders*. Universitetet i Agder: ResearchGate Publication.
- Putra, I. Wayan Gde Yogiswara Darma, dkk. 2018. The Effect of Internal Control System, Tri Hita Karana Culture and Good Governance on Government

- Performance. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 42(3), 26-37.
- Putro, Andreas Wahyu Anggoro. 2018. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Good Governance terhadap Kinerja di Pemerintah Kota Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi STIE Widya Wiwaha.
- Rahmawati, Novi. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Reeve, James M. 2009. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rini, R., & Damiati, L. (2017). Analisis Hasil Audit Pemerintahan dan Tingkat Korupsi Pemerintahan Provinsi di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 73-90. [73org/10.24815/jdab.v4i1.493](https://doi.org/10.24815/jdab.v4i1.493).
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Scott, W. R. 2003. *Organizations: Rational, Natural, And Open Systems*. New York: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, edisi revisi, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods for Business 7th Edition*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sembiring, Bobby Frathama. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan*. Skripsi. Makassar: Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W. 2016. *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadi, Agus. 2016. *The Governance of Tin Mining in Bangka-Belitung Archipelago Province (From Perspective of Good Governance)*. Universitas Padjajaran, Jawa Barat.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. “*Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*”. Simposium Nasional Akuntansi Vol X AMKP-02 hal 1-56.
- Umayu, Fatmaulia. 2012. *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara.
- United Nations Development Program (UNDP). 1997. “*Governance for Sustainable Human Development*”.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.